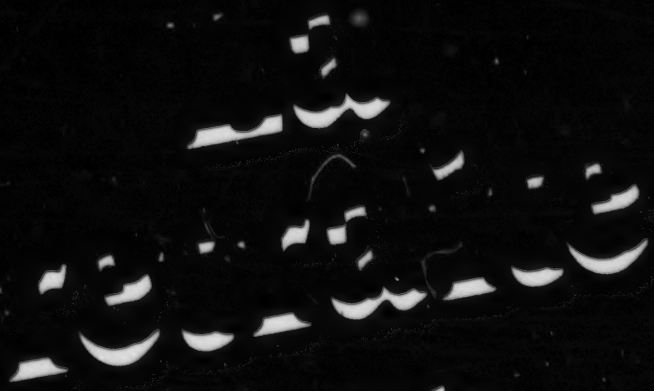
PUBLICATIONS
DU QUÉBEC

étude et recherche N° 2



essai de définition

87-00285/

La retraite

essai de définition

Les
PUBLICATIONS
DU QUÉBEC

Collection étude et recherche, N° 2

La retraite

essai de définition

Claude Maheu
Service de l'analyse
socio-économique
Direction de la recherche
et de la statistique
Vice-présidence au développement
Régie des rentes du Québec

Québec

Le contenu de cette publication a été réalisé à la Régie des rentes du Québec, par Claude Maheu, chef du Service de l'analyse socio-économique de la Régie; cet ouvrage ne reflète pas nécessairement l'opinion de la Régie et il n'engage que la responsabilité de l'auteur.

Cette édition a été produite par LES PUBLICATIONS DU QUÉBEC.

Dépôt légal - 2e trimestre 1986
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN 2-551-09160-8
© Gouvernement du Québec

AVANT-PROPOS

La Régie des rentes du Québec a pour mission générale d'administrer le Régime de rentes du Québec, de surveiller les régimes privés de retraite et de voir à leur amélioration et à leur promotion. Ainsi, la Régie a un rôle majeur à jouer en matière de retraite. Elle doit notamment formuler des recommandations à la Ministre de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu. À cette fin, elle effectue des analyses socio-économiques et d'impacts dans le domaine de la sécurité du revenu à la retraite.

Parmi les mesures qu'une société adopte pour pourvoir aux besoins de ses membres, il y en a peu qui ont autant d'importance et d'incidence que celles qui sont conçues pour assurer le mieux-être et la sécurité des personnes à la retraite. Les études entreprises par la Régie des rentes dans ce domaine permettront de mieux définir la nature de ces mesures, leurs effets et leur évolution. La notion même de retraite étant à la base de ce système, il nous est apparu utile d'examiner cette question.

L'étude qui paraît dans le présent numéro, le deuxième de la Collection Étude et Recherche, a trait à cette question. L'ouvrage, intitulé **"La retraite : essai de définition"**, a été réalisé par M. Claude Maheu*. La présente étude, de nature fondamentale, fait découvrir, à travers une approche théorique de type sociologique, les dimensions auxquelles se réfère la retraite. L'analyse dépasse le cadre de la sécurité du revenu à la retraite, dans le but de faire ressortir la place que la retraite occupe dans le système et l'importance qui lui est accordée. Cette première réflexion sur la retraite devrait ouvrir la voie à d'autres études portant particulièrement sur les personnes âgées de 55 ans ou plus.

---

* Chef du Service de l'analyse socio-économique à la Direction de la recherche et de la statistique de la Régie des rentes.

Nous croyons que cette étude intéressera les personnes qui, de près ou de loin, se préoccupent du domaine de la sécurité du revenu à la retraite.

Le Président-Directeur général de
la Régie des rentes du Québec,

CLAUDE LEGAULT

TABLE DES MATIÈRES

Liste des tableaux du Rapport VII

Liste des tableaux des Annexes VIII

Résumé IX

INTRODUCTION 1

CHAPITRE 1 - LA VISIBILITÉ DE LA RETRAITE 5

1.1 - La croissance démographique du groupe des personnes âgées au Québec 6

1.2 - Quelques aspects économiques de la retraite 9
1.2.1 - Plus de personnes âgées sans activité professionnelle 9
1.2.2 - Une part économique grandissante 13
1.2.3 - Le système de protection du revenu à la retraite 16
1.2.3.1 - Le lien entre la vieillesse et la retraite 16
1.2.3.2 - L'âge institutionnel de la retraite : une norme plus flexible 17

1.3 - Les structures de regroupement des personnes âgées et des retraités 18

Conclusion 19

CHAPITRE 2 - LES FONDEMENTS DE LA NOTION DE RETRAITE 21

2.1 - Les changements dans la famille et la prise en charge du bien-être des aînés par la société 22

2.2 - Les fondements des pratiques de retraite à travers l'évolution du système de production 24

2.3 - Les fondements des pratiques d'épargne-retraite 27

Conclusion 27

CHAPITRE 3 - LA RETRAITE : UNE NOTION RESTRICTIVE 31

3.1 - Des notions associées à la retraite ayant un contenu normatif 32

3.2 - La retraite à travers les sciences sociales 37
3.2.1 - La notion de retraite dans les théories psychosociologiques 38
3.2.2 - La notion de retraite dans les théories fonctionnalistes 39
3.2.3 - La notion de retraite dans la perspective structurale 47

Conclusion 55

CHAPITRE 4 - LE MODÈLE CONCEPTUEL DE LA NOTION DE RETRAIT 57

4.1 - L'idée centrale de la retraite 58

4.2 - Les attributs du retrait 59
4.2.1 - La temporalité du retrait 60
4.2.2 - La forme de retrait 62
4.2.3 - La substance du retrait 63
4.2.4 - La causalité du retrait 70

4.3 - Les états théoriques de retrait 71

4.4 - Les deux niveaux d'analyse sociologique des états de retrait 73
4.4.1 - L'analyse des états de retrait dans une perspective de rapport avec le système social 73
4.4.2 - L'analyse des états de retrait dans une perspective de rapport avec chaque domaine d'insertion sociale 77
4.4.2.1 - L'éventail des états de retrait 77
4.4.2.2 - Quelques exemples de pratiques associées à des états de retrait 81

Conclusion 83

CHAPITRE 5 - LES PARAMÈTRES D'UNE POPULATION RETRAITÉE 85

5.1 - Les domaines d'insertion sociale retenus 87
5.1.1 - Les types opérationnels de retrait 88

5.2 - Les indicateurs de retrait 89

5.3 - La forme de l'indicateur retrait 91

5.4 - Les critères de temporalité 94

CONCLUSION GÉNÉRALE 97

ANNEXE 1 - LES FONDEMENTS HISTORIQUES DE LA RETRAITE 103

1.1 - Les changements dans la famille et la prise en charge des aînés par la société
1.1.1 - Le rétrécissement de la famille et de la place de l'aîné 104
1.1.2 - Des pratiques d'aide familiale à la sécurité du revenu institutionnalisé 104
107

1.2 - Les fondements de la retraite à travers la valeur travail et les pratiques de ségrégation basée sur l'âge 114
1.2.1 - L'évolution du travail et la pratique du retrait de la vie professionnelle 114
1.2.2 - L'institutionnalisation de la retraite à travers les pratiques d'âge de retrait et d'attribution des rentes 124

1.3 - L'importance de la retraite à travers les pratiques d'épargne 132

1.4 - Les fondements du regroupement des retraités dans des organisations représentatives 136

ANNEXE 2 - ÉTUDE DU VIEILLISSEMENT DANS DIVERSES DISCIPLINES SCIENTIFIQUES 143

ANNEXE 3 - LES FACTEURS DU RETRAIT DE LA VIE PROFESSIONNELLE 147

3.1 - Les facteurs "micrologiques" de la retraite 148

3.2 - Les facteurs "macrologiques" de la retraite 151

ANNEXE 4 - LA NOTION DE RETRAITE DANS LES THÉORIES PSYCHOSOCIOLOGIQUES 155

4.1 - La théorie de l'activité 156

4.2 - La théorie du désengagement 158

4.3 - La théorie de la continuité 160

4.4 - La théorie de l'ajustement des buts personnels 161

4.5 - La théorie des nouveaux rôles 163

ANNEXE 5 - TABLEAU SYNOPTIQUE DES DIFFÉRENCES INTERGÉNÉRATIONNELLES 167

ANNEXE 6 - DOCUMENTS CONSULTÉS 171

LISTE DES TABLEAUX DU RAPPORT

Tableau 1 - Répartition de la population par groupe d'âge pour certaines années 7

Tableau 2 - Taux d'activité des groupes d'âge de 45 à 54 ans, de 55 à 64 ans et de 65 ans ou plus, selon le sexe pour certaines années 10

Tableau 3 - Rapport des prestations de retraite des programmes généraux au produit intérieur brut selon l'année 15

Tableau 4 - Schéma du cycle de vie professionnelle 40

Tableau 5 - Schéma du processus d'appropriation du rôle de retraité 44

Tableau 6 - Typologie des conduites de retraite 51

Tableau 7 - Les divers retraits selon les temps sociaux et la norme sociale de référence 61

Tableau 8 - Caractéristiques du processus de retrait 63

Tableau 9 - Certains domaines d'insertion sociale illustrés par les cycles de vie 66

Tableau 10 - Types de rapport théorique d'insertion sociale 72

Tableau 11 - Continuum de retrait 73

Tableau 12 - Effets théoriques des retraits sur la position sociale de la personne dans le système social 75

Tableau 13 - États de retrait de chaque domaine d'insertion sociale, selon l'intensité et la permanence du rapport d'abandon 78

Tableau 14 - Exemples de la variabilité des états d'une personne dans certains domaines d'insertion sociale (cas hypothétique) 80

Tableau 15 - Orientation des pratiques selon le type d'état par domaine d'insertion sociale 82

Tableau 16 - Types opérationnels de retrait correspondant aux types théoriques de retrait 89

Tableau 17 - Tableau synoptique des indicateurs de retrait et des pratiques antérieures correspondantes 93

Tableau 18 - Schéma de l'état de retrait 96

LISTE DES TABLEAUX DES ANNEXES

Tableau 1.1 - Tableau synoptique de la vocation, des objectifs et des activités des principaux regroupements provinciaux de retraités 141

Tableau 1.2 - Tableau synoptique des organismes qui veillent aux intérêts des aînés au Québec 142

Tableau 4.1 - Typologie des domaines d'intégration sociale et des rôles sociaux correspondants 165

Tableau 5.1 - Caractéristiques microsociologiques des générations 168

Tableau 5.2 - Situation du rapport des générations à la structure sociale 169

LA RETRAITE

ESSAI DE DÉFINITION

(RÉSUMÉ)

INTRODUCTION

Conformément à sa mission générale consistant à administrer et à surveiller des programmes de sécurité du revenu à la retraite, la Régie a entrepris depuis quelque temps une réflexion sur un certain nombre d'aspects touchant la retraite. La première réflexion porte sur la notion même de retraite. En effet, depuis quelques décennies, les Québécois et Québécoises qui sont retirés de la vie active composent un groupe de plus en plus visible. Ils sont plus nombreux, plus importants proportionnellement et de mieux en mieux organisés en tant que groupe social. Ce groupe s'accroît constamment pour diverses raisons. Le nombre absolu de personnes qui atteignent un âge avancé ne cesse d'augmenter. Le retrait de la vie professionnelle est une pratique généralisée. En outre, la cessation de vie professionnelle survient de plus en plus tôt dans la vie du travailleur. L'on assiste donc présentement à un allongement de la période d'inactivité professionnelle dans la dernière phase de la vie des individus. Par conséquent, la société (tous et chacun) doit consacrer une part grandissante de ses ressources à des rentes de retraite et à des prestations de vieillesse. Ce sont autant de réalités qui nous viennent à l'esprit lorsqu'il est question de retraite dans le langage courant.

OBJECTIF ET MÉTHODE

L'étude de la notion de retraite sous l'angle sociologique veut répondre à l'objectif général qui consiste à définir le concept de retraite. Cet objectif général comporte trois objectifs spécifiques :

1) décrire les réalités auxquelles réfère la notion de retraite;

2) proposer un cadre d'analyse conceptuel de la retraite;

3) délimiter les paramètres de la population retraitée.

Pour atteindre ces objectifs, la démarche comporte quatre opérations distinctes, mais consécutives. La première consiste à faire un examen historique des fondements de la notion de retraite. La deuxième explore les limites des termes en usage lorsqu'il est question de retraite. La troisième consiste à façonner une représentation mentale et abstraite du concept de retraite, de façon à en dégager l'idée centrale, les attributs universels et les types théoriques. La quatrième opération dégage les perspectives d'analyse sociologique du concept de façon à esquisser un cadre opérationnel par rapport à ces perspectives.

Bref, c'est une démarche conceptuelle, voire abstraite, mais assez classique en sciences humaines. Une telle démarche, qui permet de prendre une certaine distance par rapport à une réalité complexe, est cependant nécessaire pour vérifier si la notion de retraite satisfait aux conditions d'un concept, c'est-à-dire si c'est une notion universelle, objective et abstraite.

La retraite : ses fondements

Ce qu'il faut retenir globalement du cheminement historique de la notion, c'est que le terme **retraite** n'a pas toujours été en usage. En effet, si le fait de cesser ou de réduire son activité rémunératrice semble exister depuis fort longtemps comme pratique sociale, le cadre normatif de cette pratique, pour sa part, est apparu à une époque assez récente.

Son apparition s'est produite au cours de la période caractérisée par le passage d'un mode de production artisanale, familiale et d'autosuffisance à un mode de production industrielle marqué par le salariat, la mécanisation des procédés, la division technique des tâches, les objectifs de rentabilité et d'efficacité, la concentration des lieux de production, etc.

À mesure que le travail de type industriel a remplacé les métiers autonomes, on a assisté à la migration des ruraux vers la ville et à l'éclatement de la famille traditionnelle élargie. Une famille moins nombreuse, davantage consommatrice, conjugale et surtout dépendante de l'industrie pour assurer sa survie a fait son apparition. La signification du travail est passée d'une symbolique englobante dans laquelle le métier représentait tout l'univers culturel des individus à une symbolique productiviste où le travail a un sens de productivité, de rentabilité et d'efficacité économiques. Bref, le travail a pris une signification mercantile.

Cette évolution sonnait graduellement le glas des fonctions sociales assumées jusque-là par les personnes avancées en âge au sein de la famille et des entreprises, telles les fonctions de maîtrise du métier, de transmission du savoir empirique, de protection du patrimoine fami-

lial et autres. Comme leur place dans la famille et dans le système de production se rétrécissait, ces fonctions étaient en quelque sorte considérées de moins en moins essentielles et ont été graduellement mises au rancart. Nombreux sont les travailleurs âgés qui ont été tout bonnement remerciés de leurs services entre les années 1850 et 1950. Quelques-uns d'entre eux, les plus chanceux, ont pu profiter de rentes de retraite dans le cadre des mesures mises en place par quelques employeurs. En général, ces mesures obligeaient le travailleur à se retirer de la vie professionnelle à un âge fixe.

Les premières pratiques de retrait imposé de la vie professionnelle, ainsi que les conditions d'attribution des rentes assorties d'un âge obligatoire de retraite, trouvent leurs fondements dans l'organisation du système de production industrielle. La retraite serait donc à son origine une pratique essentiellement économique concrétisée par l'abandon des activités productives. Quant à la rente de retraite, elle constitue la principale forme de reconnaissance pour les services rendus par le travailleur au système de production.

La retraite : un concept normatif

Dans le langage courant, la notion de retraite a souvent un sens ambigu et normatif. En effet, il y a souvent confusion dans la vie courante et dans la littérature sur la retraite entre les comportements associés à la retraite et ceux qui sont associés à la vieillesse. Le terme **retraite** lorsqu'il est utilisé dans les expressions **âge de la retraite** et **rente de retraite** réfère le plus souvent à une disposition légale ou conventionnelle. De même, un retraité est souvent désigné comme étant le bénéficiaire d'une rente de retraite. Et lorsque le terme **retraite** est défini par la cessation de l'activité professionnelle, celui-ci réfère exclusivement aux activités ou aux services considérés comme productifs et rendus contre rémunération.

Il exclut alors le domaine de la production non rémunérée officiellement, telles la "paraproduction" et la "production sociale". Comme l'usage courant situe généralement la retraite dans la perspective du travail productif ou dans le cadre de conventions légales, cela donne à la notion un contenu souvent utilitaire et normatif. La réalité à laquelle renvoie la notion ne reflète pas totalement l'ensemble des comportements de retrait qui caractérisent les individus avançant en âge.

Par ailleurs, certains auteurs ont cherché à démontrer l'existence de pratiques, de symboles et d'un processus spécifiques à la vie de retraite. Peine perdue, ils n'ont pu trouver de pratiques spécifiques à la vie de retraite, ni de symboles universels propres à la prise de retraite. Les recherches ont indiqué que le processus d'appropriation de la vie de retraité est particulier à chaque individu. Il serait même exagéré de faire de la retraite un critère universel de statut social. Ce sont pour ces raisons que Anne-Marie Guillemard rejette le caractère spécifique de la notion de retraite. La retraite doit être perçue comme étant une orientation sociale résultant du rapport de la personne avec la vie économique, la vie sociale et son être biologique. Les pratiques sociales identifiées à la retraite trouvent leurs explications dans les situations et les ressources antérieures à la retraite et à la vieillesse.

Le modèle conceptuel de la retraite

Sur le plan conceptuel, l'étude s'inspire de la perspective structurale qui fait de la retraite une orientation sociale déterminée, soit celle du retrait. Cette orientation se concrétise par des pratiques d'abandon de rôles, de fonctions ou d'activités dans des domaines de la vie qui lient la personne avec son entourage. Quatre critères universels définissent ces pratiques. Ce sont la temporalité, la forme, la

substance et la causalité du retrait. En effet, les comportements de retrait se réalisent à un moment de la vie ou au cours d'une période déterminée. Le retrait se manifeste sous la forme d'événements, d'actions, de comportements ou de styles de vie variés. Ces pratiques existent par rapport à des domaines d'interaction qu'a la personne avec ses semblables, soit les **domaines d'insertion sociale**. Ces domaines constituent la substance du retrait. Parmi ces domaines, il y a ceux du travail, de la vie familiale et de nombreux autres. Enfin, le retrait a aussi une cause. Il peut s'agir aussi bien des ressources et des "potentialités" de l'individu que des facteurs institutionnels, culturels ou autres.

Globalement, l'idée centrale de la notion de retraite est la représentation mentale d'un état d'abandon ou de réduction des rôles, des fonctions ou des activités faisant partie des domaines d'insertion sociale. L'état d'abandon est dit de type **pur** dans le cas d'un retrait total des domaines d'insertion sociale. Il est de type **impur** dans le cas d'un retrait partiel des domaines d'insertion sociale. Tout individu se situerait quelque part sur un continuum allant du non-retrait au retrait pur en passant par du retrait impur.

Les deux plans d'analyse sociologique de l'état de retrait

Il existe deux plans d'analyse sociologique des états de retrait. Il y a d'abord celui dont l'objectif est de connaître la place du retrait dans le système social. Cette approche macrosociologique, qui consiste à étudier la configuration du processus d'évaluation sociale de l'état de retrait, permet d'en mesurer la position sociale. Ce sont l'importance du domaine et le nombre de domaines d'où il y a retrait qui permettent d'en juger la valeur sociale. Par exemple, dans le type pur de retrait, comme la personne est totalement retirée de tous les domaines

d'insertion sociale, il y a absence de position sociale de l'état de retrait. Dans le type impur, la position sociale occupée par la personne est extrêmement variable selon l'évaluation sociale que la société fait des domaines d'où il y a retrait.

Cette façon d'aborder l'étude des états de retrait conduit à une analyse en termes de structure sociale, mais elle ne permet pas de découvrir comment les personnes s'approprient et accomplissent leurs états de retrait. Pour réaliser ce genre d'analyse, il est préférable d'adopter une approche microsociologique, selon laquelle l'état de retrait est étudié à travers des pratiques, des comportements ou des situations de fait. Dans ce genre d'analyse, un état de retrait se mesure seulement au regard de chaque domaine d'insertion sociale. Ainsi, un type de retrait est dit **pur** lorsqu'il y a absence totale et définitive de relations entre la personne et le domaine d'insertion sociale. Un type de retrait est dit **impur** lorsque la personne, tout en étant encore en rapport avec le domaine d'insertion sociale donné, a abandonné partiellement ou totalement au moins une activité du domaine. Ainsi, en théorie, il y a autant d'états de retrait pur ou impur qu'il y a de domaines d'insertion sociale dans lesquels exerce l'individu.

Les paramètres d'une population de retraités

Aux fins de donner à la réflexion conceptuelle une valeur pratique, l'auteur suggère une méthodologie pour délimiter la population des retraités. Il est proposé de retenir, à titre indicatif, six domaines d'insertion sociale, en se basant sur leur importance relative. Deux domaines économiques (vie professionnelle et de la consommation), deux domaines sociaux (vie familiale et sociocommunautaire) et deux domaines de l'univers individuel (capacités physiologiques et psychologiques) ont été retenus. Les deux domaines économiques fournissent, entre autres, quatre indicateurs de retrait : l'absence d'emploi rémunérateur, le fait de vivre de revenus de rentes ou de prestations, le

fait de vivre de revenus de placement et la consommation à des fins de survie biologique. L'état de retrait des domaines sociaux pourrait être mesuré à partir de quatre autres indicateurs : l'absence de charge d'enfants, l'exercice du rôle de grand-parent, la participation à une activité de préparation à la retraite et l'adhésion à une association de retraités ou de personnes âgées. Quant aux domaines personnels, la "perte d'autonomie" et le "repli sur soi" sont deux indicateurs suggérés qui peuvent permettre de juger d'un état de retrait. Tous ces indicateurs sont présentés à titre indicatif par l'auteur et, par conséquent, ne constituent pas un tout exhaustif.

Ces domaines et ces indicateurs de retrait conduiraient à subdiviser les personnes en état de retrait en huit types opérationnels dont un seul est défini comme étant un type pur de retraité. Il s'agit du type qui répond, sur une base définitive, à la totalité des dix indicateurs de retrait. Les autres sont de types impurs parce que l'état de retrait par rapport à l'un ou l'autre des trois univers (personnel/économique/social) n'est que partiel ou non définitif. Comme l'un des critères n'est pas satisfait, le retraité est dit de type impur.

Cette méthode suggérée par l'auteur présente quelques avantages. D'une part, elle est basée sur une conceptualisation sociologique de la notion de retraite; d'autre part, la méthode, parce qu'elle peut rendre compte de nombreuses pratiques et de divers comportements associés à la retraite, ne limite plus la retraite à un cadre exclusivement normatif : elle est beaucoup plus globale.

CONCLUSION

Somme toute, l'examen des fondements et des réalités auxquels réfère la notion de retraite ainsi que de la littérature sur le sujet mène aux constatations suivantes : la retraite est un concept culturellement défini dont l'usage s'est répandu avec la société industrielle et technologique d'aujourd'hui, les définitions de la notion sont équivoques, plusieurs auteurs attribuent à tort à la notion de retraite une valeur scientifique, et les travaux de conceptualisation de la notion sont très rares.

L'étude a permis de constater que l'étymologie de la notion de **retraite** est **retrait** et que ce dernier se définit conceptuellement comme étant un état d'abandon des rôles, des fonctions ou des activités qui caractérisent les domaines de relations de l'individu avec la société. Le retrait peut être de type pur ou de type impur selon l'intégralité de l'état. L'analyse sociologique de ces deux types peut être de niveau macrosociologique ou microsociologique. L'étude des comportements financiers, économiques, de consommation et autres est de type microsociologique. Enfin, la concrétisation du concept d'état de retrait conduit à suggérer dix critères de retrait et trois univers de retrait, soit les univers économique, social et personnel. La personne qui satisfait aux dix critères de retrait est dite en **état pur de retrait**. Les autres sont de type impur.

En pratique, si nous acceptons de définir la population à la retraite selon l'approche proposée dans l'étude qui se termine, cela a un effet important sur l'élaboration de la problématique de la retraite. À titre d'exemple, ce n'est plus seulement le fait qu'une personne soit bénéficiaire d'une rente de retraite, ou retirée de la vie professionnelle par une rémunération qui fait d'elle une retraitée, mais aussi le fait qu'elle se retrouve sans la charge d'enfants après avoir connu une

vie familiale, qu'elle se replie sur elle, etc. D'autres aspects touchant tant la couverture du Régime de rentes du Québec, l'accès aux rentes de retraite, la reconnaissance du droit à la retraite, que l'objectif de remplacement du revenu sont également touchés.

Bref, la retraite est une situation à la jonction du retrait du système socio-économique et du processus de vieillissement de la personne. D'ailleurs, l'action de se retirer n'est-elle pas en quelque sorte la formalisation de l'évaluation sociale et économique que la société fait du vieillissement?

Claude Maheu

INTRODUCTION

Il est devenu courant d'entendre dire que telle ou telle autre personne a pris sa retraite. Cette notion recouvre diverses réalités et significations sociales. La présente recherche vise trois objectifs. Tout d'abord, elle doit permettre d'élucider les diverses réalités et significations sociales de la retraite. Ensuite, elle doit proposer un cadre d'analyse conceptuelle de la retraite. Enfin, elle doit délimiter les paramètres de la population retraitée[1], dont il faut connaître la situation économique, financière et de consommation.

L'étude adopte principalement une perspective sociologique. La démarche de l'étude est inspirée par une approche classique de conceptualisation en sociologie. Cette démarche comprend plusieurs étapes d'analyse et de réflexion : l'identification du phénomène, l'examen des réalités auxquelles réfère la notion, le dégagement d'une idée centrale, le relevé des attributs universels et généraux de l'idée centrale et la formalisation d'un cadre opérationnel.

Cette démarche inspire aussi l'idée centrale du texte. En effet, la retraite est devenue une pratique courante avec le développement de la société moderne industrielle. Malgré la généralisation de cette pratique, il reste que la notion est imprécise.

---

1. Le terme **retraité**, au masculin, fait référence à la fois aux sexes féminin et masculin.

L'usage qu'il en est fait réfère davantage à un cadre d'analyse normatif que conceptuel. C'est pourquoi, lorsqu'il est question de définir la population des retraités en termes sociologiques, il faut dépasser le sens normatif et se référer à une définition plus universelle de la notion de retraite. L'examen conceptuel de cette notion conduit à la remplacer par l'expression **état de retrait**. Cet état représente un rapport entre la personne et les domaines d'insertion sociale. Une personne en état de retrait se dit donc de la personne qui ne fait plus siens les rôles, les fonctions ou les activités d'un ou de plusieurs domaines qui la lient à la société.

La structure du texte découle de cette idée centrale. Le premier chapitre montre que la retraite est une caractéristique dominante du vieillissement de notre société. Le deuxième chapitre discute des fondements de la retraite à travers l'évolution historique de la famille, des pratiques d'aide, du travail et des pratiques de ségrégation basées sur l'âge. C'est à travers l'évolution de ces pratiques que se façonnent les définitions courantes de la retraite. L'objet du troisième chapitre est de présenter ces définitions, d'en explorer le contenu et de voir l'usage que les sciences sociales en font. Puisque la notion de retraite dans ses usages courants résiste mal à une analyse conceptuelle, le quatrième chapitre s'applique à présenter l'étymologie de la notion et ses attributs ainsi qu'un cadre d'analyse théorique des états de retrait. Enfin, le cinquième chapitre concrétise le cadre conceptuel de la notion de retraite.

CHAPITRE 1

LA VISIBILITÉ DE LA RETRAITE

Lorsqu'il est question de retraite, il arrive souvent que l'on confonde **vieillesse, personnes âgées, troisième âge, rentiers** et autres notions connexes pour désigner un groupe de personnes ayant atteint un âge avancé, et qui sont relativement dépendantes sur le plan socio-économique. Ce groupe occupe une place de plus en plus importante dans la société québécoise en raison de sa croissance démographique, de la part de la production économique que la société doit lui consacrer et de ses structures de représentation. La visibilité de la retraite doit donc être examinée sous les angles structurels, soit démographique, économique et de ses lieux communs ou de représentation.

1.1 - La croissance démographique du groupe des personnes âgées au Québec

La démographie retient généralement l'âge de 65 ans ou plus pour désigner le groupe des personnes âgées, dites **vieilles**. Selon les statistiques, ce groupe croît rapidement et de façon constante au Québec. Au début du siècle, il comprenait 77 000 personnes. Ce nombre est porté à 232 000 en 1951 et à 569 000 en 1981. En 1921, ce groupe représentait 4,6 % de la population totale québécoise, alors que 60 ans plus tard (1981), la proportion est de 8,8 %. Une telle croissance est due en bonne partie à l'augmentation du nombre de personnes âgées égale à deux fois celle de la population totale. Les démographes qualifient ce phénomène de **vieillissement** de la population.

La croissance du nombre de personnes âgées va aussi de pair avec une transformation de la structure d'âge de la population. En effet, l'augmentation de la proportion des personnes avançant en âge touche non seulement le groupe de 65 ans ou plus, mais aussi les personnes âgées de 45 à 64 ans. La proportion du premier groupe est passée de 7,8 % à 10,6 % par rapport à la population totale et le second, de 5,3 % à 8,7 % au cours de la période de 1901 à 1981.

TABLEAU 1 RÉPARTITION DE LA POPULATION PAR GROUPE D'ÂGE POUR CERTAINES ANNÉES

	GROUPE D'ÂGE								
ANNÉE	0-14	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65-74	75 et +	TOTAL*
1901	638 140 38,7 %	321 645 19,5 %	223 206 13,5 %	172 544 10,5 %	128 146 7,8 %	86 798 5,3 %	53 085 3,2 %	24 236 1,4 %	1 646 848 100,0 %
1911	771 663 38,4 %	384 825 19,2 %	287 251 14,3 %	207 989 10,4 %	154 873 7,7 %	107 255 5,3 %	62 320 3,1 %	28 383 1,4 %	2 005 776 100,0 %
1921	899 651 38,1 %	447 941 19,0 %	329 863 14,0 %	261 685 11,1 %	185 590 7,9 %	127 043 5,4 %	75 938 3,2 %	31 578 1,3 %	2 360 510 100,0 %
1931	1 022 828 35,6 %	567 202 20,0 %	420 786 14,6 %	326 905 11,4 %	242 352 8,4 %	156 346 5,4 %	95 086 3,3 %	41 730 1,5 %	2 874 662 100,0 %
1941	1 062 813 31,9 %	655 430 19,7 %	528 750 15,9 %	400 600 12,0 %	302 320 9,1 %	206 014 6,2 %	120 663 3,6 %	55 292 1,7 %	3 331 882 100,0 %
1951	1 366 108 33,7 %	678 403 16,7 %	629 310 15,5 %	518 290 12,8 %	375 657 9,3 %	255 816 6,3 %	159 894 3,9 %	72 203 1,8 %	4 055 681 100,0 %
1961	1 863 395 35,4 %	837 059 15,9 %	735 825 14,0 %	665 734 12,7 %	511 334 9,7 %	339 563 6,5 %	205 153 3,9 %	101 148 1,9 %	5 259 211 100,0 %
1971	1 785 535 29,6 %	1 170 705 19,4 %	857 295 14,2 %	719 575 11,9 %	621 705 10,3 %	459 940 7,6 %	273 315 4,5 %	139 700 2,3 %	6 027 765 100,0 %
1981	1 395 725 21,7 %	1 263 775 19,6 %	1 137 140 17,7 %	827 930 12,9 %	682 100 10,6 %	562 365 8,7 %	369 995 5,7 %	199 375 3,1 %	6 438 400 100,0 %

* L'arrondissement des pourcentages peut donner une somme autre que 100 %.

Source: Recensement du Canada de 1901 à 1981.

La plupart des démographes qui ont étudié le processus du vieillissement et la transformation de la structure d'âge ont noté qu'il s'agit de phénomènes assez récents, qui sont appelés à s'accentuer et qui reflètent la tendance des pays industrialisés[2].

Le vieillissement s'expliquerait par la baisse de la natalité ou de la fécondité et par la réduction de la mortalité. La baisse de la natalité[3] fait grossir la proportion des groupes plus âgés, tandis que la baisse de la mortalité, notamment la mortalité infantile, a pour effet de prolonger l'espérance de vie à la naissance[4] et, par conséquent, d'allonger la durée moyenne de vie.

Cependant, malgré l'amélioration des conditions de vie, l'espérance de vie à l'âge de 60 ans s'est peu améliorée du côté des hommes. En 1984, un homme de 60 ans comptait vivre en moyenne encore 17,10 ans, soit seulement 1,5 an de plus que son semblable de 1931. Pour la femme,

---

2. Raynald Leblanc a fait une synthèse des études sur le vieillissement, réalisées au Québec. Voir LEBLANC, Raynald, "Les conséquences du vieillissement de la population québécoise", Bulletin statistique, Québec, Régie des rentes du Québec, Vol. 15, N° 2, juin 1981, p. VII à XVI.

3. De 1930 à 1984, l'indice synthétique de la fécondité est passé de 4,14 à 1,40. Voir SHIRLEY, Joe, "La fécondité au Québec, 1926-1980", La démographie québécoise: passé, présent, perspectives, Rapport présenté au Comité interministériel sur la population et l'immigration, Service de l'analyse et de la prévision démographique, Bureau de la statistique du Québec, février 1982, p. 57 à 102. Pour les années de 1980 à 1984, les données proviennent du Bureau de la statistique du Québec.

4. De 1901 à 1981, l'espérance de vie à la naissance a augmenté de 26,0 ans pour les hommes, passant de 44,99 ans à 70,99 ans, et de 31,01 ans pour les femmes, passant de 47,69 ans à 78,70. Ces données proviennent du Bureau de la statistique du Québec.

femme, l'espérance de vie à 60 ans s'est par contre améliorée grandement, soit de 6,7 ans, passant de 16,0 à 22,7 ans[5].

Ainsi, les Québécois et les Québécoises arrivent plus nombreux à la vieillesse et une fois qu'ils y sont parvenus, ils vivent plus longtemps qu'auparavant, notamment les femmes. Mais, sont-ils actifs aussi longtemps aujourd'hui qu'autrefois?

1.2 - Quelques aspects économiques de la retraite

1.2.1 - Plus de personnes âgées sans activité professionnelle

La croissance du nombre de personnes âgées a été accompagnée d'une baisse constante de leur participation à la vie professionnelle. Le Tableau 2 montre que, de 1921 à 1984, le taux d'activité des hommes de 65 ans ou plus est passé de 52,3 % à 12,6 % et celui des femmes, de 7,8 % à 4,7 %. L'âge institutionnel d'accès aux prestations de vieillesse et l'âge normal de retraite en vertu des régimes généraux étant fixés à 65 ans[6], de nombreuses personnes actives attendent ce moment pour se retirer de la vie professionnelle. C'est ainsi que **vieillesse** devient **retraite**.

L'abaissement de l'âge du retrait de la vie active constitue un autre phénomène qui accompagne le processus du vieillissement. Le taux de

---

5. TOVIESSI, J.-P. et DUFOUR, D., "Évolution de la natalité au Québec", La démographie québécoise, passé, présent, perspectives, op. cit., p. 10 et 11. Les années de 1984 sont des estimations établies par le Bureau de la statistique du Québec.

6. Ce sont la pension de Sécurité de la vieillesse, le Supplément de revenu garanti et le Régime de rentes du Québec, ou le Régime de pensions du Canada.

TABLEAU 2 TAUX D'ACTIVITÉ DES GROUPES D'ÂGE DE 45 À 54 ANS, DE 55 À 64 ANS ET DE 65 ANS OU PLUS, SELON LE SEXE POUR CERTAINES ANNÉES

ANNÉE DE RECENSEMENT	/ SEXE	GROUPE D'ÂGE 45-54	54-64	65 OU PLUS	POPULATION ADULTE*
1921	HOMMES	----	88,6 %	52,3 %	67,3 %
	FEMMES	----	11,4 %	7,8 %	18,7 %
	TOTAL	----	----	----	52,8 %
1941	HOMMES	94,6 %	87,5 %	42,9 %	81.1 %
	FEMMES	14,2 %	11,3 %	6,0 %	22,9 %
	TOTAL	55,6 %	50,7 %	24,2 %	52,1 %
1961	HOMMES	90,1 %	79,8 %	27,4 %	76,8 %
	FEMMES	26,6 %	20,2 %	7,3 %	27,9 %
	TOTAL	58,4 %	49,6 %	16,8 %	52.1 %
1981	HOMMES	92,3 %	77,4 %	17,3 %	78,2 %
	FEMMES	55,9 %	35,7 %	6,0 %	51,8 %
	TOTAL	74,2 %	55,6 %	11,0 %	64,8 %
1984	HOMMES	91,1 %	71,1 %	12,6 %	76,6 %
	FEMMES	59,0 %	33,4 %	4,7 %	53,5 %
	TOTAL	75,1 %	51,4 %	8,1 %	64,8 %

* Population âgée de 15 ans ou plus.

Sources : Recensements du Canada de 1921 à 1984 et CANADA, STATISTIQUE CANADA, La population active, décembre 1984, Catalogue 71-001.

retrait[7] pour le groupe âgé entre 60 et 65 ans serait passé au Canada de 30,6 par 1 000 personnes en 1931 à 96,4 en 1971. L'âge moyen du retrait, qui était de 65,1 ans en 1961, aurait baissé à 60,1 ans en 1971[8].

L'abaissement de l'âge du retrait combiné à l'augmentation de l'espérance de vie à l'âge de 60 ans produisent un allongement de la période d'inactivité des personnes.

> "D'après Denton et Osty, pour un individu de sexe masculin âgé de 15 ans en 1921, l'espérance de vie était de 52,9 ans dont 47,7 ans étaient consacrés au travail et 4,9 ans à la retraite. En 1971, pour un individu lui aussi âgé de 15 ans, Gnanasekaran et Montigny rapportent que l'espérance de vie est de 56,3 ans, dont 47,3 ans consacrés à la vie active - légèrement moins que l'individu de 1921 et 9,0 à la retraite, près du double de ce qu'était cette période en 1921.[9]"

À l'âge de 65 ans, le retrait de la vie active étant déjà réalisé pour une bonne part des personnes depuis quelques années, il y a tout lieu de croire que la période de retraite s'est encore allongée depuis 1971. Elle dépasserait les 12 ou 13 ans d'inactivité[10].

---

7. Le taux de retrait est le rapport entre le nombre net de personnes se retirant de la vie active et la population totale du même groupe d'âge.

8. BAILLARGEON, Richard et BÉLANGER, Lucie, Travailleurs âgés et prise de retraite hâtive, Université Laval, Laboratoire de gérontologie sociale, août 1981, p. 13.

9. Ibid., p. 14.

10. CONSEIL ÉCONOMIQUE DU CANADA, Perspectives 2030. L'avenir des régimes de retraite, Canada, Centre d'édition du Canada, 1979, p. 73.

L'accroissement du nombre de retraites anticipées et la réduction de la participation des hommes âgés entre 55 et 65 ans à la vie active provoquent une accentuation de l'abaissement de l'âge du retrait de la vie professionnelle et un allongement de la période d'inactivité à la vieillesse.

Par ailleurs, l'augmentation de la participation des femmes au marché du travail au cours des quatre dernières décennies serait un autre facteur d'allongement de la période d'inactivité professionnelle. En effet, le retour des conjoints à la vie professionnelle (le plus souvent à temps partiel) après une période d'inactivité pour des raisons de charge familiale favoriserait, semble-t-il, un retrait plus hâtif et graduel des chefs de ménage. Comme le nombre de ménages âgés entre 45 et 65 ans pouvant compter sur deux sources de revenu a crû constamment au cours des dernières décennies, de nombreux chefs de ménage auraient choisi de se retirer plus tôt ou de diminuer graduellement leur nombre d'heures et de jours de travail.

Les données du Tableau 2 montrent que les hommes âgés de 54 à 64 ans ont réduit leur présence sur le marché du travail. Le taux de participation est passé de 87,5 % en 1941 à 71,1 % en 1984, alors que celui des femmes a progressé de façon inverse pour la même période (de 11,3 % à 33,4 %). Par conséquent, les temps d'inactivité professionnelle du couple sont plus longs et plus nombreux.

Enfin, outre cette conséquence, le retour des conjoints à la vie professionnelle produira un accroissement du nombre de femmes qui se retirent de la vie professionnelle. C'est pourquoi le retrait de la vie professionnelle devrait caractériser autant les hommes que les femmes au cours des prochaines décennies.

Comme il y a plus de personnes qui atteignent la vieillesse, que ces dernières comptent vivre un peu plus vieilles et qu'elles se retirent en plus grand nombre et plus tôt, leur période d'inactivité professionnelle va en s'allongeant substantiellement. La pratique du retrait de la vie active est donc devenue une pratique courante et quasi généralisée qui accompagne le vieillissement. Cette évolution révèle une autre caractéristique du vieillissement de la société québécoise, soit un accroissement constant de la part de l'économie totale qui est consacrée aux personnes âgées.

1.2.2 - Une part économique grandissante

L'étude du rapport des personnes âgées de 65 ans ou plus avec la population adulte (de 15 ans ou plus) montre que cette proportion est en nette progression, passant de 8,3 % en 1921 à 12,7 % en 1981. Si l'on établissait un rapport semblable pour les seules personnes retirées de la vie professionnelle, il est fort probable que ce taux serait plus élevé et que l'écart serait plus prononcé, compte tenu que les groupes âgés de 55 ans ou plus croissent plus vite que le reste de la population et compte tenu de la généralisation du retrait à un âge moins avancé qu'autrefois.

De plus, comme l'âge d'attribution des prestations à la vieillesse et à la retraite évolue dans le sens opposé de l'espérance de vie[11], les

---

11. En 1936, année d'entrée en vigueur de la pension de Sécurité de la vieillesse au Québec, l'âge d'attribution était de 70 ans; à cet âge, l'espérance de vie était d'un peu plus de neuf ans pour les hommes et de dix ans pour les femmes. En 1952, au moment où la pension de Sécurité de la vieillesse est devenue universelle à l'âge de 70 ans, l'espérance de vie, tant pour les hommes que pour les femmes, avait progressé d'une année. Puis à compter du moment où l'âge d'attribution de la pension de Sécurité de la vieillesse (1971) et de la rente de retraite du Régime de rentes du Québec (1970) a été abaissé à 65 ans, l'espérance de vie à cet âge (65 ans) a atteint 13,8 ans pour les hommes et 15,3 ans pour les femmes. Enfin, en 1984, année où a été introduite la rente anticipée du Régime de rentes du Québec à compter de l'âge de 60 ans, l'espérance de vie des hommes de 60 ans était de 17,1 ans et celle des femmes de 60 ans, de 22,7 ans.

programmes généraux de sécurité du revenu à la retraite comptent de plus en plus de bénéficiaires recevant des prestations pour une période de plus en plus longue.

Pour toutes ces raisons, la part des ressources que la société doit consacrer aux personnes âgées par le biais des programmes de sécurité du revenu à la retraite et des programmes d'assurance-maladie, d'assurance-hospitalisation, d'hébergement, de médicaments gratuits et autres, a crû sans cesse au cours des deux dernières décennies[12]. À ce titre, le rapport du montant des prestations des programmes généraux[13] au produit intérieur brut (PIB) est passé de 1,6 % en 1966 à 3,6 % en 1982. Les ressources consacrées à ces programmes ont augmenté 2,2 fois plus rapidement que le PIB en dollars courants, ce qui fait dire à de nombreuses personnes que le problème du vieillissement démographique est aussi un problème économique.

---

12. Pour avoir un aperçu détaillé des programmes de sécurité sociale et des mesures fiscales pour personnes âgées, voir: QUÉBEC (Prov.), SECRÉTARIAT DU CONSEIL EXÉCUTIF (DÉVELOPPEMENT SOCIAL), Pour mieux répondre aux besoins de nos aînés. Les jalons d'une politique québécoise de sécurité du revenu des personnes âgées, Rapport du groupe de travail sur la sécurité du revenu des personnes âgées, Québec, 1980, p. 32 à 61, et QUÉBEC (Prov.), MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES, Pour mieux vieillir au Québec, document de consultation sur une politique du troisième âge, juin 1980, p. 13 à 24.

13. La pension de Sécurité de la vieillesse, le Supplément de revenu garanti, l'Allocation au conjoint et le Régime de rentes du Québec, ou le Régime de pensions du Canada.

TABLEAU 3 RAPPORT DES PRESTATIONS DE RETRAITE DES PROGRAMMES GÉNÉRAUX[1] AU PRODUIT INTÉRIEUR BRUT POUR CERTAINES ANNÉES

ANNÉE	MONTANTS ET RAPPORT		
	PRESTATIONS	PRODUIT INTÉRIEUR BRUT	Rapport prestations/PIB
	000 $	000 $	
1961	126 000	10 556 000	1,19
1966	258 721[2]	16 292 000	1,59
1971	545 405	23 619 700	2,31
1976	1 230 061	46 242 300	2,66
1981	2 602 659	80 189 000	3,25
1982	3 011 567	83 129 000	3,62

1 - Comprend la pension de Sécurité de la vieillesse, le Supplément de revenu garanti, l'Allocation au conjoint et le Régime de rentes du Québec.

2 - Comprend 12 mois de pension de Sécurité de la vieillesse et trois mois de Supplément de revenu garanti. L'âge d'attribution était fixé à 70 ans en 1966.

Sources: DIRECTION DES POLITIQUES DE SÉCURITÉ DU REVENU, Guide statistique des programmes de sécurité du revenu, mai 1981, 64 p. et QUÉBEC (Prov.), RÉGIE DES RENTES DU QUÉBEC, Perapectives statistiques. Revue statistique annuelle de la Régie des rentes du Québec, 1982, Vol. 2, 1983, p. 29.

1.2.3 - Le système de protection du revenu à la retraite

1.2.3.1 - Le lien entre la vieillesse et la retraite

Le système de protection du revenu des personnes âgées est composé de mesures reliées à la vieillesse, d'une part, et à la retraite, d'autre part. La pension de Sécurité de la vieillesse introduite en 1952 permet à toute personne de 65 ans ou plus de toucher une prestation garantissant un revenu de base. C'est la dimension **vieillesse** du système. La dimension **retraite** est concrétisée par le Régime de rentes du Québec, les régimes supplémentaires de rentes, les régimes enregistrés d'épargne-retraite, les régimes de prestations aux employés et les régimes d'intéressement différé appelés aussi **Régimes de participation différée aux bénéfices**. Ces derniers, à l'exception des régimes enregistrés d'épargne-retraite, sont des mesures liées directement à la situation de travail de l'individu. De façon générale, leur objectif est de remplacer la perte de revenu d'emploi subie à la suite du retrait du marché du travail. Des rentes de retraite sont généralement versées aux seules personnes qui ont cessé de travailler.

Enfin, comme le Supplément de revenu garanti est indirectement relié à la situation de travail ou de non-travail antérieure, il assure le lien entre les mesures de vieillesse et les mesures de retraite. Les personnes qui n'ont pas de revenus autres que la pension de Sécurité de la vieillesse reçoivent un supplément intégral. Le supplément intégral est versé à la personne qui n'a pas exercé d'activité professionelle donnant droit de recevoir une rente de retraite en vertu du Régime de rentes du Québec, ce qui réduirait le supplément. Par contre, pour les personnes ayant exercé un emploi, il en est tenu compte lors du versement du supplément. La personne qui bénéficie d'une rente en vertu du Régime de rentes du Québec reçoit donc un supplément réduit de 1,00 $ pour chaque 2,00 $ de rente. Une situation antérieure à la vieillesse permettant l'acquisition de rentes de retraite réduit donc la dépendance de la personne à l'égard de la sécurité de la vieillesse.

1.2.3.2 - L'âge institutionnel de la retraite: une norme plus flexible

Le système de protection du revenu des personnes âgées a institutionnalisé l'âge de 65 ans comme étant l'âge normal de la retraite. Le programme de Sécurité de la vieillesse permet à toute personne de 65 ans ou plus de bénéficier d'une prestation de vieillesse. C'est aussi à compter de cet âge chronologique que le Supplément de revenu est attribué. Il en est de même de la rente intégrale (rente normale) de retraite versée en vertu du Régime de rentes du Québec et de la majorité des régimes supplémentaires de rentes. Sur le plan de la fiscalité, c'est à compter de l'âge de 65 ans que les personnes âgées ont droit à une exemption personnelle en raison de leur âge. Enfin, dans plusieurs mesures de sécurité sociale pour personnes âgées, le critère d'attribution est l'âge de 65 ans (services ambulanciers, remboursement des médicaments, gratuité du transport en commun, etc.).

Cependant, bien que l'on puisse parler de la retraite ou de la vieillesse à l'âge de 65 ans comme étant une convention sociale, il existe de plus en plus de dispositions dans le système de protection des revenus des personnes âgées qui rendent cette norme flexible.

En effet, les conjoints âgés entre 60 et 65 ans qui n'ont pas d'autres revenus que ceux de leur conjoint âgé de 65 ans ou plus et les veufs ou les veuves âgés entre 60 et 65 ans ont droit à une allocation qui remplace la pension de Sécurité de la vieillesse et le Supplément de revenu garanti. En ce qui a trait au Régime de rentes du Québec, le cotisant peut différer la liquidation de sa rente de retraite jusqu'à l'âge de 70 ans ou encore en anticiper le paiement entre les âges de 60 et de 65 ans. Dans les deux cas, le montant de la rente est ajusté de ½ % par mois de différé ou d'anticipation. Quant aux régimes supplémentaires de rentes, la plupart permettent la liquidation anticipée ou différée de la rente de retraite.

De même, les dispositions des lois fiscales relatives à la liquidation des régimes enregistrés d'épargne-retraite et des régimes d'intéressement différé permettent, en 1984, le premier paiement de rentes ou d'annuités entre les âges de 60 et de 71 ans. La déduction pour revenus de pensions est admise à compter de l'âge de 60 ans si la personne retire des revenus d'un régime enregistré d'épargne-retraite, d'un régime supplémentaire de rente ou d'un régime d'intéressement différé.

Enfin, plusieurs programmes de soutien aux personnes âgées sont accessibles avant l'âge de 65 ans. C'est le cas de Logirentes (60 ans), des programmes de transport interurbains (60 ans), des programmes d'hébergement (non reliés à l'âge), Nouveaux horizons (60 ans), etc.

1.3 - Les structures de regroupement des personnes âgées et des retraités

Ce n'est que récemment que les personnes âgées ont pris conscience du fait qu'elles constituaient un groupe social numériquement important. Elles se sont donné des lieux de rencontre, d'éducation populaire ainsi que de promotion et de revendication de leurs droits sociaux, d'où le regroupement des personnes âgées en organisations nationales.

Quatre organismes provinciaux regroupent plus de la moitié des personnes âgées ou retraitées : la Fédération de l'âge d'or du Québec, le Forum des citoyens âgés, l'Association québécoise pour la défense des droits des retraités et préretraités et la Fédération des aînés du Québec. Ces organismes regroupent quelques milliers de clubs locaux, de comités régionaux ou de centres. De plus, il y a des centaines d'associations de retraités d'entreprises ou de professions non affiliées à des structures provinciales. Tous ces organismes servent de

lieux de rencontre pour les personnes du même âge, de la même profession ou qui ont travaillé au sein de la même entreprise.

Outre ces organismes, on a vu apparaître ces dernières années une grande quantité de programmes ou d'activités éducatives de préparation ou d'adaptation à la vieillesse ou à la retraite. Ces activités sont parrainées par une multitude de sources tant privées (associations de retraités, employeurs, groupes de bénévoles, AFEAS, autres organismes bénévoles d'éducation, collèges, universités, etc.) que publiques (MEQ, CRSSS, DSC, CLSC, commissions scolaires, cégeps). De tels développements montrent que la retraite est en train de se structurer au sein du système d'éducation.

Conclusion

En somme, le fait que les personnes avancées en âge soient de plus en plus nombreuses et le fait qu'elles se soient donné des lieux de rencontre et de défense de leurs intérêts en font un groupe social de plus en plus identifié comme tel. Par ailleurs, trois points essentiels se dégagent de l'étude du rapport entre ce groupe et le système économique. Sur le plan de sa relation avec le travail, il y a non-participation généralisée à la vie active à compter de l'âge de 60 ans, et la période d'inactivité professionnelle à la vieillesse est de plus en plus longue. Sur le plan des revenus, les prestations de retraite de toutes sortes représentent une proportion sans cesse croissante de la production nationale. Sur le plan de son organisation, la retraite est en train de devenir une industrie florissante. Selon le sens commun, cette non-participation au travail et la période pendant laquelle il y a versement de prestations de retraite sont désignées par la notion de **retraite**. La généralisation de la pratique du retrait et

de l'accès aux rentes indique que la retraite est devenue une caractéristique structurelle dominante de la vieillesse de sorte que, pour nombre de personnes, vieillesse et retraite se confondent. Quels sont les fondements historiques de ces pratiques?

CHAPITRE 2

LES FONDEMENTS DE LA NOTION DE RETRAITE

La généralisation de la retraite est un phénomène résultant de changements sociaux et économiques dont l'origine remonte à plus d'un siècle. Les changements qui ont eu lieu au sein de la famille et du milieu du travail ont entraîné l'exclusion des aînés[14] de l'exercice des rôles parentaux et des rôles professionnels. C'est alors que le bien-être des personnes âgées a été pris en charge par la société et que s'est institutionnalisée une ségrégation basée sur un âge fixe pour la mise à l'écart des personnes du système de production[15].

2.1 - Les changements dans la famille et la prise en charge du bien-être des aînés par la société

L'apparition des pratiques de ségrégation sociale basée sur l'âge trouve un fondement historique dans les modifications au sein de la famille québécoise, notamment sur le plan de sa vocation et de la place de l'aîné.

Au début de la colonie, la famille était pionnière et agricole. Au cours du XVII^{e} siècle, avec le repli des Canadiens français vers la campagne, le style de vie familiale devient plus communautaire et plus autosuffisant. La famille élargie s'implante. Enfin, l'avènement de

---

14. Le terme **aîné** réfère à la plus vieille personne. En général, l'aîné de la famille est un grand-parent ou un père ou une mère, si ceux-ci sont avancés en âge. C'est le chef de la famille. Par rapport au travail, l'aîné est le travailleur le plus âgé.

15. Le lecteur intéressé par une description plus détaillée des changements socio-économiques ayant entraîné l'apparition de la notion de retraite peut consulter l'Annexe 1.

l'industrie et la construction des réseaux routiers entraînent un dépeuplement des campagnes favorisant le remplacement de la famille élargie par la famille nucléaire qui a la caractéristique d'être consommatrice, urbaine et affective. Dans cette dernière, l'aîné n'occupe plus une fonction essentielle à la reproduction de l'unité familiale.

Au sein de la famille élargie, les fonctions de gardien du savoir empirique, de transmission de ce savoir et de protection du patrimoine familial étaient le plus souvent assumées par l'aîné de la famille. C'est ainsi que, plus l'aîné avançait en âge, plus sa contribution à la reproduction de la famille était jugée importante et plus il avait droit au respect de chacun des membres de la famille et de la communauté. Au fur et à mesure qu'il avançait en âge, il en venait à accomplir un rôle de sage et d'autorité. Dans un tel contexte, la famille prenait en charge le bien-être des aînés. La communauté suppléait la famille seulement en son absence ou dans les cas de maladies graves.

À compter du milieu du XIX^{e} siècle, la famille traditionnelle (élargie et agricole) a éclaté avec l'urbanisation et l'implantation des industries. Elle devint essentiellement consommatrice et nucléaire. Elle ne pouvait plus compter sur elle-même pour assurer sa survie; c'était l'industrie qui lui procurait les revenus. La fonction de transmission du savoir n'appartenait plus uniquement aux membres de la famille, et l'aîné avait moins à léguer à sa famille. C'est alors qu'il s'est vu départir de ses rôles familiaux traditionnels. Comme il n'apportait plus rien à la reproduction de la famille, l'aîné vieillissant et surtout sans emploi devenait une charge pour la famille ouvrière. Parallèlement, le nombre de mises à la retraite s'est accentué à compter du XX^{e} siècle. La mise à l'écart de l'aîné de la famille devint alors un problème social de plus en plus visible, car les exclusions devenaient fréquentes. Par conséquent, le nombre de vieillards sans famille grossissait rapidement.

C'est pourquoi les gouvernements ont dû se substituer à la famille et aux institutions privées débordées pour assurer le bien-être matériel des personnes âgées. C'est alors qu'ils ont été forcés de mettre en place des mécanismes institutionnels de protection des revenus à la vieillesse, puis un système d'assurance-retraite collective, vu le peu d'empressement du système économique de production à protéger le revenu des ex-salariés vieillissants et de leur famille. Pour permettre l'application de ces mesures de sécurité sociale pour personnes âgées ou retraitées, un âge de vieillesse et de retraite a été fixé (65 ans), à partir duquel nombre de personnes et d'entreprises ont ajusté leurs règles et leurs comportements de retrait des travailleurs de la vie économique.

2.2 - Les fondements des pratiques de retraite à travers l'évolution du système de production

C'est avec l'apparition des industries modernes au XIX^{e} siècle, suivie de leur croissance rapide de 1920 à 1960 qu'ont été instituées des pratiques de retrait imposé de la vie professionnelle.

En effet, dans la société québécoise d'avant 1850 prédominait une économie artisanale et autosuffisante, restreinte et produisant peu de surplus. L'entreprise était familiale et de très petite taille. Il s'agissait d'une ferme, d'un atelier, d'un commerce ou d'une manufacture artisanale. Le propriétaire de l'entreprise était le plus souvent le chef de la famille, soit l'aîné. Il comptait souvent sur le troc pour faire des échanges économiques. Il était soit agriculteur, soit artisan ou homme de métier, soit commerçant, trappeur, chasseur ou bûcheron. Il travaillait seul, avec les membres de sa famille ou quelques apprentis. Dans la production artisanale, l'exercice du métier

avait une dimension englobante, à la fois économique et culturelle. Les activités marchandes et les autres activités étaient fondues. La personne ajustait son rythme de production à ses capacités physiologiques. Le retrait ne se présentait donc pas comme une exigence, ni comme un problème.

L'introduction d'un mode de production industrielle caractérisé par le salariat, la division technique des tâches, la mécanisation du travail et la spécialisation des professions a entraîné un changement radical dans la signification du travail. Ce n'est plus l'expérience qui fait la valeur d'une pratique professionnelle, mais plutôt sa spécificité, sa rentabilité et son rapport de force avec le système de production. C'est alors que le travail a pris une signification économique de services rendus contre rémunération, du point de vue du salarié. Pour le système de production, le travail est la force qui produit rentabilité et profit. Il y a donc une division entre les activités de production mesurées par du salaire et les autres activités n'ayant pas de mesures économiques.

Dans ce système, le travailleur, en plus de perdre le contrôle sur sa force de travail, est soumis à des cadences de production et à un facteur de productivité. Lorsque déclinent ses forces, il ne peut poursuivre les cadences. Il devient alors moins productif pour l'entreprise, donc moins rentable. C'est souvent dans de telles situations que furent mis au rancart de nombreux travailleurs âgés.

Au fur et à mesure que progressait l'industrie, le salariat devenait la forme de travail la plus courante. De 1900 à 1960, il y a eu généralisation du salariat. C'est pendant la même période que sont apparus des mécanismes quasi automatiques de retrait des travailleurs ayant atteint l'âge de 70 ans. Ces mécanismes ont donné naissance à ce qui est aujourd'hui désigné par le terme **régime privé de retraite**.

Sur ce dernier point, il faut reconnaître que c'est le système de production industrielle qui a introduit les premières pratiques et prescriptions légales de retrait imposé de la vie professionnelle. Ces pratiques, tout en se généralisant, sont devenues plus souples au cours des 20 dernières années de façon à s'ajuster un peu plus aux attentes personnelles des travailleurs. À titre d'exemple, il y a des conventions permettant la retraite anticipée et flexible.

Ainsi, par ces pratiques de mise au rancart des travailleurs âgés et par ce cadre normatif, la société moderne industrielle a fait du travail une phase de la vie distincte des autres phases, soit la phase de l'apprentissage et la phase de la retraite. Chacune de ces phases a ses lieux communs: l'école pour l'apprentissage; le bureau, l'usine, le laboratoire et autres pour le travail; les autres et le repli sur soi pour la retraite. Cette ségrégation culturelle trouve donc son fondement dans le système économique de la production industrielle.

Pas étonnant alors que les réalités auxquelles réfère l'usage de la notion de retraite aient pris une signification presque exclusivement économique. Par rapport au statut de travailleur, la retraite est une pratique de cessation du travail officiel reconnu par du salaire. Par rapport aux mécanismes de la retraite, la notion de retraite et la période de jouissance de la rente de retraite sont confondues. Il n'y aurait plus de distinction entre **rente** et **retraite**. Les conventions sociales ont fait que le moment de la cessation de la vie professionnelle et celui de l'entrée en jouissance des rentes coïncident. La rente est devenue le moyen de compenser l'absence de revenus de travail à la suite de la mise à l'écart du travailleur du système de production économique. Bref, la notion de retraite est définie historiquement comme étant un rapport économique entre la personne et le système de production.

2.3 - Les fondements des pratiques d'épargne-retraite

L'examen de l'évolution des pratiques d'épargne révèle que la retraite est devenue, notamment depuis les 30 dernières années, un important motif d'épargne. Dans la société rurale, l'épargne avait une valeur d'héritage et jouait un rôle important dans la reproduction sociale de l'institution familiale.

En raison de l'éclatement de la famille traditionnelle et de la transformation du travail, la retraite serait devenue un important motif d'épargne. L'épargne est d'ailleurs associée à un besoin de prévoyance économique en cas de retrait de la vie économique, et advenant l'absence de soutien familial aux aînés. L'épargne-retraite en serait venue à s'imposer comme solution à ces retraits. C'est pourquoi l'épargne-retraite s'est érigée en système, tout en créant cependant une dichotomie : vie active/épargne contre vie de retraite/désépargne. Les modalités des diverses mesures d'épargne-retraite font souvent en sorte que le retrait de la vie professionnelle rémunérée marque la fin des pratiques d'épargne et le début de la période de liquidation des revenus différés ou des économies accumulées la vie durant.

Quelle interprétation sociologique peut-on alors faire de cette association travail/épargne — retraite/désépargne ainsi que de cette institutionnalisation de l'épargne-retraite? Peu d'études peuvent nous donner des réponses à cette question.

Conclusion

L'évolution historique de la famille, du système de production et de l'épargne a érigé en système certaines pratiques sociales de retrait des personnes âgées. Cette institutionnalisation a pris forme à la suite du passage des pratiques d'aide traditionnelle à des programmes

généraux de sécurité du revenu pour personnes âgées, de l'apparition de pratiques d'épargne collective et obligatoire de retraite et du développement rapide des régimes privés de retraite. Ces derniers ont concrétisé des pratiques de retrait imposé de la vie active. Comme autres facteurs montrant l'institutionnalisation de la retraite, il y a la croissance de la non-participation à la vie active avec l'avancement en âge, la généralisation de la prise de retraite entre les âges de 60 et de 65 ans et le développement d'une industrie de la retraite (épargne-retraite, fiscalité de la retraite, cours de préparation à la retraite, etc.).

Le développement du salariat amené par le mode de production industriel, la signification mercantile du travail, l'amélioration des conditions de travail, notamment sur le plan salarial, la reconnaissance par la société du droit des travailleurs de toucher des revenus au delà de la cessation de travail, les changements dans les motifs d'épargne en faveur de la retraite constituent quelques-uns des facteurs d'institutionnalisation de la retraite. Tous ces facteurs ont un lien avec le travail.

C'est le système de production, par ses objectifs de rentabilité économique et, de façon accessoire, le système de sécurité du revenu des personnes âgées, par leurs règles, normes, conventions légales et habitudes, qui en sont venus à imposer des retraits de la vie professionnelle. C'est pourquoi, dans le discours normatif, la retraite représente l'exclusion sociale des milieux de travail ou la période de jouissance d'une rente de retraite. La retraite a donc un sens de dysfonctionnalité économique. Par contre, sur le plan individuel, la retraite n'a pas forcément un sens de dysfonctionnalité organique. À compter du moment où le système social a commencé à dissocier fonctionnalité économique et fonctionnalité organique dans la vie de travail,

des pratiques de retraite, voire de ségrégation sociale basée sur l'âge, ont été instituées. Les plus âgés ont été isolés du circuit de la production officielle, ce qui permet de croire que la retraite est avant tout un phénomène social avant d'être un phénomène individuel.

CHAPITRE 3

LA RETRAITE : UNE NOTION RESTRICTIVE

Dans la littérature sur la retraite, un effort a été fait au cours des dernières années pour distinguer les termes en usage lorsqu'il est question de retraite. Les scientifiques de leur côté ont élaboré diverses théories pour expliquer les pratiques de retraite. La revue de ces théories doit permettre de vérifier si le terme **retraite** satisfait aux attributs d'un concept, soit si c'est une notion universelle, objective et abstraite.

3.1 - Des notions associées à la retraite ayant un contenu normatif

Parmi les termes les plus souvent associés à la retraite se trouvent **vieillesse, vieillissement, troisième âge, âge de la retraite, rente, régime de retraite** et **cessation définitive de la vie professionnelle.**

Vieillesse se dit à la fois d'un processus et du résultat de ce processus. Sur le plan du processus, ce terme désigne la transition biologique caractérisant la vie organique de la personne soumise à l'action du temps. Plus précisément, c'est la phase durant laquelle la personne devient plus fragile, voit apparaître des signes de sénescence et ralentit ses activités physiques et mentales. Un tel processus ne signifie pas que la vieillesse soit symptomatique de maladie. Sur le plan du résultat, le mot **vieillesse** désigne un état physiologique irréversible[16] de la personne, marqué par un déclin de fonctionnalité organique.

---

16. Les récents travaux en biochimie et en recherche médicale remettent en question le caractère irréversible du gâtisme, dans le domaine des facultés intellectuelles ou mentales, du moins en principe.

La notion de vieillesse réfère donc au déclin des capacités de l'individu. La visibilité de ce déclin est différente selon les personnes, tant sur le plan du processus que sur celui du résultat. La rapidité du déclin dépend de nombreux facteurs tant personnels que reliés aux conditions de travail et de vie antérieure des individus.

Du concept de vieillesse découle celui de **vieillissement**. Chaque discipline scientifique traite cette question selon un corpus de connaissances qui lui est propre. L'Annexe 2 présente un aperçu des diverses approches.

Quant à **âge de la retraite**, cette expression comporte une certaine ambiguïté. En effet, elle est utilisée pour désigner deux événements : l'un se rapporte au système de production, alors que l'autre a trait au système de protection du revenu. Dans le premier cas, c'est l'âge de cessation de l'activité professionnelle et, dans le second cas, c'est l'âge d'ouverture du droit à la rente de retraite. La pratique a voulu que, généralement, l'âge d'entrée en jouissance de la rente de retraite coïncide avec l'âge d'ouverture du droit à la rente et avec l'âge de cessation de la vie professionnelle. Dans ces expressions, le terme **âge** réfère à un âge chronologique, mesuré par le nombre d'années vécues. Cet âge ne reflète ni les "potentialités" physiologique et psychique de l'individu, ni sa fonctionnalité. L'âge de la retraite ne doit pas être confondu avec l'âge biologique ou fonctionnel. Le système de sécurité du revenu à la retraite utilise l'expression **âge légal de la retraite** pour désigner l'âge prescrit par une loi, un règlement ou une convention légale, à partir duquel un cotisant à un régime acquiert le droit de jouir d'une rente de retraite intégrale. La plupart des régimes privés de retraite lui préfèrent l'expression **âge normal de la retraite**. Cette dernière expression est aussi utilisée dans

les statistiques démographiques pour désigner l'âge moyen auquel les personnes quittent définitivement le marché du travail.

Rente de retraite est un autre terme courant lorsqu'il est question de retraite. Il désigne la somme d'argent payable périodiquement en vertu d'un régime général ou d'un régime privé de retraite à une personne ayant acquis droit à ladite somme, en contrepartie d'un capital constitué par des cotisations. Le droit de jouir d'une rente est acquis une fois que le cotisant a satisfait à des conditions de participation, d'acquisition et d'attribution. L'expression **rente de retraite** comporte donc un contenu légal et institutionnel parce qu'elle n'est utilisée que dans le cadre d'un régime de retraite. En pratique, certains régimes subordonnent la jouissance d'une rente de retraite à l'arrêt définitif de travail. Mais, c'est aussi l'usage courant dans les milieux de travail qui a fait coïncider le moment du retrait du travail et celui de l'entrée en jouissance de la rente de retraite.

Quant au terme **retraité**, le langage courant le définit comme étant la personne bénéficiant d'une rente de retraite. Le langage courant réduit donc, implicitement, la population des retraités aux seules personnes qui, dans le cadre de leur vie professionnelle, ont exercé un emploi offrant l'avantage de se constituer une épargne par le biais d'une cotisation à un régime d'épargne-retraite. Une telle définition est donc intrinsèquement restrictive.

L'expression **vie professionnelle** occupe une place centrale dans l'usage courant de la notion de retraite. Elle est synonyme de **travail ou d'activité professionnelle**. Elle réfère aux activités ou aux services considérés comme étant productifs au sens économique du système capitaliste. Ce sont des activités ou des services rendus contre rémunération. Les activités conduisant à la production de biens ou de services dans le cadre d'une relation non marchande sont exclues,

par exemple les activités sociocommunautaires, personnelles et éducatives, les activités domestiques d'entretien d'un foyer, l'éducation des enfants, l'entraide, les échanges interpersonnels, le travail au noir et les autres activités de même nature. Comme la "production sociale" associée à ces activités n'a pas de valeur marchande mesurée et institutionnalisée dans des pratiques officielles d'échanges monétaires, elle n'entre pas dans la définition de la vie professionnelle. Or, c'est à travers ces activités dites "paraproductives" qu'une bonne part des personnes adultes se réalisent, contribuent à la reproduction de la société et au fonctionnement de l'économie. Pour bon nombre d'entre elles, le retrait de ces activités résulte en un état de vie équivalent ou semblable à celui des personnes retirées de la vie professionnelle. Ainsi, une définition de la retraite faisant exclusivement appel à la vie professionnelle apparaît restrictive et imprécise en raison même de la fragilité de la frontière entre le travail et les autres formes d'activité.

De plus, une telle définition est aussi relative. En effet, tel qu'il a été démontré au chapitre précédent, dans une économie artisanale, le retrait n'est pas imposé par les exigences de la production. Il est déterminé par les capacités biologiques du travailleur, soit son degré de vieillissement personnel. L'avènement de la production industrielle a fait apparaître des pratiques imposées de retrait du travailleur de la vie de travail, de sorte que, à un âge déterminé, le système de production oblige le salarié à se retirer du travail, souvent sans tenir compte de sa force de travail. C'est ainsi que **vieillesse** dans la société artisanale est devenue **retraite** dans la société industrielle et technologique d'aujourd'hui. Ce sont les entreprises et le système de sécurité du revenu à la retraite qui décrètent qu'à un âge donné la personne est trop vieille pour produire ou pour réaliser des activités rémunérées.

Dans les définitions de la retraite, il est donné à l'expression **cessation de la vie professionnelle** un contenu événementiel. La cessa-

tion représente le moment du retrait de la vie professionnelle. L'usage a voulu que cette action se produise à l'âge ouvrant droit à la rente de retraite. Or, cette coïncidence, qui trouve son fondement dans une convention sociale, est de plus en plus remise en question avec la croissance des pratiques de retrait plus flexibles. Par ailleurs, la cessation pourrait tout aussi bien désigner à la fois la période de transition au cours de laquelle la personne abandonne certains rôles et en acquiert de nouveaux[17] et la phase de la vie qui fait suite à la vie active[18]. L'expression **troisième âge** est couramment utilisée pour désigner cette phase de la vie. Cependant, cette expression renforce la division sociale des personnes à partir de la dichotomie travail/non-travail, le troisième âge étant la période de retraite par opposition au deuxième âge qui est la période de vie active.

Aussi, l'usage courant donne à l'action de cessation un contenu d'irréversibilité. Avec l'accroissement de l'espérance de vie, l'apparition des pratiques flexibles de retrait, l'abolition de la retraite obligatoire, les possibilités d'éducation permanente et de seconde carrière, un tel caractère de permanence est de plus en plus remis en question. Aussi longtemps que le droit à des rentes de retraite et, dans une moindre mesure, à des prestations de vieillesse était perçu comme étant le remplacement du droit au travail (travail marchand), il y avait peu

---

17. MADDOX, G.L., "Adaptation to Retirement", Gerontologist, 1970, N° 10, p. 14 à 18. MACK, M.J., "An Evaluation of a Retirement Planning Program", Journal of Gerontology, 1958, N° 13, p. 198 à 202.

18. ATCHLEY, Robert C., The Sociology of Retirement, New York, John Wiley and Sons, 1976, p. 60 à 68.

avait peu de personnes qui remettaient en cause l'irréversibilité du retrait des travailleurs de la vie professionnelle. Depuis, cet échange du droit au travail contre le droit à la retraite ne fait plus l'unanimité. Le caractère définitif et même total du retrait de la vie professionnelle est contesté.

Bref, plusieurs des termes en usage lorsqu'il est question de la retraite peuvent prendre des sens différents selon les disciplines scientifiques et les circonstances. Le fait que plusieurs notions ne se définissent que par rapport au travail officiel, à des programmes de sécurité du revenu à la retraite ou à des conventions sociales a pour conséquence de restreindre la signification de la retraite à une dimension fonctionnelle et utilitaire, voire normative. La réalité à laquelle réfèrent ces notions ne représente pas l'ensemble des situations de retrait qui accompagnent l'avancement en âge.

3.2 - La retraite à travers les sciences sociales

De façon très générale, la sociologie aborde la retraite sous l'angle de l'intégration de la personne ou du groupe de retraités à la société. Il y a trois perspectives d'analyse de ce phénomène. La perspective psychosociologique traite la retraite sous l'angle de l'adaptation de la personnalité du retraité à de nouveaux rôles. La perspective fonctionnaliste analyse la retraite au regard de sa fonction sociale et de la position des retraités dans la stratification sociale. La perspective structurale étudie la retraite sous l'angle des rapports sociaux.

3.2.1 - La notion de retraite dans les théories psycho-sociologiques

Parmi les diverses théories en psychologie sociale, cinq d'entre elles traitent plus précisément de la question de la retraite. Ce sont la théorie de l'activité, la théorie du désengagement, la théorie de la continuité, la théorie des nouveaux rôles et la théorie de l'ajustement des rôles et des buts personnels[19]. Ces théories étudient la retraite à travers le phénomène plus large qu'est le vieillissement individuel.

La retraite est définie tantôt comme une rupture événementielle du vieillissement, imposée ou volontaire, nécessaire au bon fonctionnement de la société, tantôt comme un processus de perte de rôles professionnels ou d'apprentissage de nouveaux rôles. Par conséquent, les relations du retraité avec son environnement social s'en trouvent touchées. Chacune des cinq théories fournit une explication différente au sujet du processus d'adaptation de la personnalité à la situation de retraite.

Le reproche qui est le plus souvent fait à ces théories est la perspective normative qu'elles adoptent. En effet, pour élaborer leurs théories, les auteurs utilisent des concepts empruntés à l'usage courant. Cette situation se rencontre fréquemment lorsqu'il est question du concept de retraite. De plus, le concept comme tel est rarement remis en question.

---

19. Chacune des théories est exposée plus en détail à l'Annexe 4.

Les théories psychologiques ne fournissent donc pas un cadre valable d'analyse conceptuelle de la notion de retraite.

3.2.2 - La notion de retraite dans les théories fonctionnalistes

Diverses théories en sociologie abordent la question de la retraite sous l'angle du rôle social de retraité. La plupart des théories adoptent une approche fonctionnaliste. La notion de retraite est utilisée pour désigner ou une étape du cycle professionnel, ou un événement de retrait du travail, ou un processus d'appropriation du rôle social de retraité ou, enfin, une position dans la stratification sociale.

La retraite : une étape du cycle professionnel

C'est par rapport au déroulement de la vie que la retraite est vue comme une étape ou une période. Cette étape, bien qu'ayant des liens avec le cycle de vie (jeunesse/âge mûr ou adulte/vieillesse), trouve son usage par rapport au cycle professionnel. C'est l'étape de la rupture avec le marché du travail. En plus d'être caractérisée par un retrait de la vie professionnelle, cette période est celle pendant laquelle la personne retire des revenus provenant d'une rente ou des économies qu'elle a réalisées au cours de et grâce à sa vie professionnelle[20].

---

20. ATCHLEY, Robert C., op.cit., p. 19 et 20.

TABLEAU 4 SCHÉMA DU CYCLE DE VIE PROFESSIONNELLE

Formation générale	Apprentissage d'une profession	Carrière professionnelle	Retrait du marché du travail
Période de dépendance à l'égard de la famille et du système d'éducation		Période d'autonomie et de production rémunérée	Période de non-production rémunérée et de jouissance de rentes

Naissance — Décès

La retraite : un événement

Dans la société moderne, l'attribution des rôles sociaux est souvent soulignée par des rites, tels des cérémonies, des manifestations, des fêtes, etc. Chacun des rites marque un passage de la personne d'une position à une autre.

Van Gennep a défini trois sortes de rites :

> "Activities symbolizing separation from the old position."
>
> "Activities symbolizing an intermediary status between the old position and the new."

"Activities symbolizing acquisition of the new position.[21]"

Par rapport à cette typologie, la retraite est associée à un événement symbolisant la séparation de la vie professionnelle. Les cérémonies et les cadeaux qui accompagnent les derniers jours de travail ont pour but d'évoquer la séparation et d'étiqueter la personne comme retraitée.

Robert Atchley a constaté que seulement une minorité de personnes vivaient une cérémonie de retraite ou recevaient des cadeaux-souvenirs. C'est le prestige de la personne ainsi que sa position professionnelle qui déterminent le plus souvent l'accès à de tels rites[22].

Pour d'autres personnes, les circonstances font qu'elles n'ont pas à vivre ces rites. C'est le cas par exemple de certaines personnes qui sont à leur propre compte et qui se retirent progressivement, ou qui sont déjà hors du marché du travail.

Outre les rites, la manifestation la plus courante du passage à la retraite est sans aucun doute le premier chèque de rente. La participation à des programmes de préparation à la retraite et l'adhésion à des clubs de retraités sont d'autres événements qui accompagnent l'appropriation du rôle de retraité.

---

21. ATCHLEY, Robert C., op. cit., p. 53.

22. Ibid., p. 56 et 57.

La variété des symboles associés à la retraite a amené des auteurs à rechercher des symboles spécifiques de retraite. Ces recherches ont été vaines. Les auteurs n'ont pu trouver aucun symbole universel de retraite, ni de rite propre à la prise de retraite. Robert Atchley devait alors conclure que les rites de passage sont variés, non généralisés et souvent associés à des conventions sociales.

> "In mass societies it is not possible to use personal characteristics to symbolize who a person is or what positions he holds. Instead, we use a complex and subtle system of clues, including style of hair and clothing, speech patterns, place of residence, and numerous others, to help us respond in appropriate ways to the strangers we inevitably encounter. What symbolizes a retired person? To begin with, there is no uniform, badge or other insignia which we can use.
>
> There is no form of address peculiar to retired people. Only a tiny minority of retired people live in neighborhoods or communities that would automatically identify them as being retired. Retired people are often old and they often do not continue to live the nine-to-five life of a job holder but in this they are indistinguishable from the disabled or the unemployed. In fact, one is very hard put to discover any symbol that would identify most retired people. This lack of general symbolic identification for retirement status could be taken as evidence that the retirement role is less important to symbolize than other social roles the retired person may fulfill. Of course, an alternative explanation could be that as the retirement role becomes more institutionalized, symbols of retirement will appear.[23]"

---

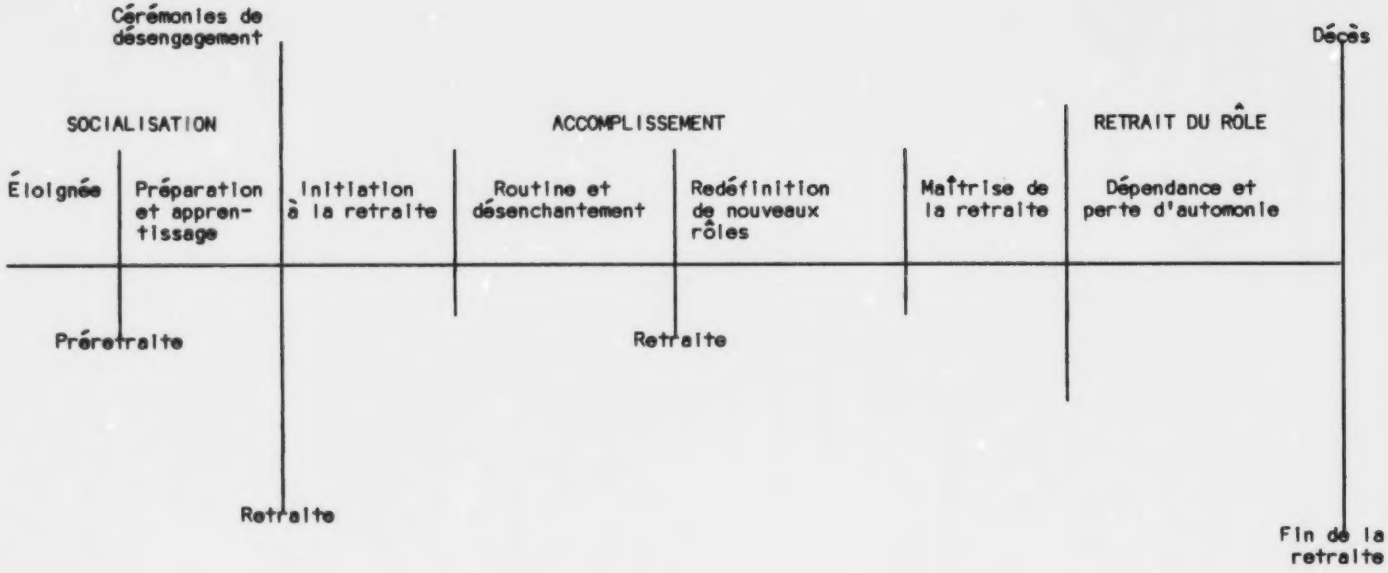
23. Ibid., p. 58.

Le processus d'appropriation du rôle social de retraité

Dans le courant fonctionnaliste, ce qui amène les théoriciens à parler de la retraite comme étant un rôle social, c'est que bon nombre de personnes retirées de la vie professionnelle partagent des conduites, des droits et des activités semblables. L'appropriation de ce rôle se fait par un processus comportant trois phases : la socialisation à la retraite, l'accomplissement du rôle de retraité et l'abandon du rôle. La première phase est appelée **préretraite**. La seconde phase comprend l'événement du retrait et la retraite proprement dite. La dernière phase est l'étape de la vieillesse qui se manifeste par la perte d'autonomie et le décès. Le Tableau 5 présente ce processus.

Ce modèle d'appropriation du rôle de retraité, selon Atchley, n'est pas universel. Pour certaines personnes, la socialisation au rôle de retraité débute tôt dans la carrière de la personne, soit par la cueillette d'information informelle sur la retraite, soit par l'accumulation d'épargne-retraite ou de droits à des rentes. Pour d'autres, le processus débute lors de la participation à des cours de préparation à la retraite, lorsque des collègues, des amis ou des parents se retirent ou dans d'autres circonstances. Il y a des situations plus brutales : le cas de la personne qui, en même temps qu'elle prend conscience du rôle de retraité, le jour où elle est obligée de se retirer, perd son emploi de façon définitive et devient bénéficiaire d'une rente de retraite. Ainsi, la socialisation à la retraite peut avoir une durée et une forme très différentes selon les personnes.

TABLEAU 5 SCHÉMA DU PROCESSUS D'APPROPRIATION DU RÔLE DE RETRAITÉ



Source: ATCHLEY, Robert C., op. cit., p. 64.

On peut en dire autant sur la phase d'accomplissement du rôle de retraité. L'initiation à ce nouvel état de vie peut, pour certaines personnes, être vécue comme un état euphorique alors que pour d'autres, il peut s'agir de la recherche de nouvelles relations sociales, de la découverte d'une autonomie personnelle, etc. La durée de cette étape peut être courte ou longue, selon les ressources de la personne, sa personnalité, ses aspirations et d'autres facteurs. Quant à l'étape du désenchantement, certaines personnes peuvent la vivre avec dépression. D'aucuns prendront conscience des limites du rôle de retraité, alors que la vie de retraité devient une routine pour d'autres. Là encore, la durée de cette étape est variable. Quant à l'étape de la redéfinition de la vie de retraité, certains ne l'expérimenteront jamais, alors que c'est l'occasion pour d'autres d'explorer de nouveaux rôles, d'accroître leurs relations sociales, de faire des choix plus réalistes, etc. Enfin, l'étape de la maîtrise de la retraite est celle où la personne a atteint un état d'équilibre. Ses capacités, ses ressources et ses buts sont adaptés. Certaines personnes ne vivent jamais cet état d'équilibre alors que pour d'autres, cette étape peut s'échelonner sur la presque totalité de leur vie de retraite.

Enfin, la dernière phase du processus est marquée par la maladie, la dépendance et l'abandon des relations sociales chez certains. D'autres peuvent mourir sans passer par cette phase de déclin. Il peut aussi arriver que cette phase soit coupée par un retour à la vie professionnelle.

Somme toute, le processus théorique d'appropriation du rôle de retraité est, selon la théorie fonctionnaliste, une succession de phases et d'étapes. Toutefois, on ne peut prétendre à l'universalité du déroulement de ce processus : il serait particulier à chacun et chacun intérioriserait le rôle social de retraité de façon particulière.

> "Because there is no universal point of retirement, there is no way to tie the phases of retirement to a chronological age or to a period of time. These phases refer rather to a typical progression of processes in approaching, playing and giving up the retirement role. Any given individual may not experience all the phase or experience them in the order presented here.[24]"

La retraite : un critère de stratification sociale

Dans la théorie fonctionnaliste, le degré d'utilité fonctionnelle de la personne et son pouvoir sont généralement évalués à partir de sa profession. Dans une société qui considère la production économique comme étant un objectif social très important, la position des personnes et des groupes exclus du processus de production ne peut que se situer aux échelons inférieurs. C'est le cas des retraités. Pour cette raison, plusieurs études de stratification sociale[25] ont placé les retraités au même niveau que les chômeurs, les malades, les assistés

---

24. ATCHLEY, Robert C., op. cit., p. 71.

25. L'objectif des études de stratification sociale est de pouvoir juger de la position sociale des individus ou même des groupes sociaux sur une échelle de hiérarchie sociale. Cette échelle, selon le modèle classique de stratification sociale de Max Weber, est composée de couches horizontales (classes, strates, castes) allant de la plus prestigieuse à la moins prestigieuse. La position des personnes ou des groupes sur une échelle de classe, de strate ou de caste est déterminée à partir de critères (niveau d'éducation, profession, revenu, influence, prestige) que la société considère comme importants pour son fonctionnement. Le fondement de l'importance de ces critères se retrouve dans les valeurs sociales. Comme il peut y avoir des différences notables d'une société à une autre dans le choix des critères, leur importance et leur évaluation, ils ont donc une signification relative et temporelle.

sociaux et les autres personnes sans emploi. Par contre, d'autres indices reliés à la profession, tels le niveau de revenu, la nature des compétences acquises, l'influence dans la profession, etc., pourraient placer les retraités à des échelons plus élevés. La référence à des indices comme le niveau de scolarité, le style de vie, la possession de biens personnels, la participation à la vie communautaire, la religion et autres permet de placer les retraités à plusieurs degrés sur une échelle de statut social.

Ainsi, selon les critères et les indices d'évaluation, une analyse du groupe des retraités en termes de stratification sociale permet de les situer à des niveaux variables sur une échelle de hiérarchie sociale. Ce n'est pas parce que le retraité est retiré du marché du travail que certains indices perdent de leur valeur. Les changements produits par le retrait de la vie professionnelle sur le style de vie, l'influence, le pouvoir et les relations sociales sont si variables qu'il semble impossible de faire de la retraite un critère universel de statut social.

3.2.3 - La notion de retraite dans la perspective structurale

La sociologie traite aussi de la retraite dans une perspective structurale. Cette perspective envisage la question de la retraite sous l'angle des rapports sociaux. On y retrouve deux volets d'analyse : le volet des rapports entre les retraités et les autres groupes sociaux (conflits de valeurs sociales et concurrence avec les autres groupes pour s'approprier la richesse collective) et le volet des rapports entre les conduites de retraite et les pratiques antérieures de classe.

La retraite : un concept qui dépasse le rapport travail/non-travail

L'étude de la retraite dans une perspective d'analyse des conduites en situation de retraite se fait selon une approche d'inspiration marxiste. Dans cette perspective, on part de la prémisse que les conduites ou les pratiques sont déterminées par les structures sociales[26].

Ces pratiques sont définies par le système des contraintes sociales, dont la manifestation la plus visible est l'exclusion sociale de personnes jugées non fonctionnelles par le système de production et pour ce système.

> "L'institution de retraite doit être replacée dans la logique des rapports sociaux fondés sur le travail salarié, puisque le rapport entre le travail et le non travail, comme le procès de croissance et de vieillissement sont dans chaque société culturellement définis.[27]"

---

26. "Structure sociale" désigne le système de cohérence et d'interdépendance des institutions sociales. Les institutions sont interreliées de façon non aléatoire. La structure sociale est le système dont sont issues les interrelations. Les fonctionnalistes parlent de "l'organisation sociale" pour désigner ce système. Les structuralistes parlent du système de contraintes institutionnelles et culturelles qui déterminent l'action des personnes. Les marxistes désignent par l'expression "structure sociale" les formations sociales construites à des fins déterminées. Enfin, la sociologie utilise aussi cette expression pour désigner une typologie ou un continuum.

27. GUILLEMARD, Anne-Marie, La retraite : une mort sociale. Sociologie des conduites en situation de retraite, Paris, Mouton, La Haye, 1972, p. 20.

Cette perspective d'analyse de la retraite nie donc toute spécificité à la retraite. Les diverses conduites ou pratiques de retraite trouvent leurs explications dans les situations antérieures à la retraite.

> "Les conduites sociales actuelles ne sont que reproduction amoindrie des conduites sociales antérieures à la cessation d'activité; il n'y a pas de déterminations propres à la retraite et à la vieillesse... La retraite et la vieillesse sont le mode clos de la reproduction des situations antérieures.[28]"

Ce cadre théorique a amené Anne-Marie Guillemard à soulever l'hypothèse que les conduites de retraite dépendraient des "potentialités" et des ressources acquises dans la vie antérieure à la retraite. Selon cette hypothèse, la retraite serait la continuité des pratiques antérieures de classe[29]. Par contre, cette hypothèse fait l'objet de certaines critiques de la part de gérontologues existentialistes qui croient que l'explication des états variables de retraite se trouve au sein même de la situation de retraite ou de vieillesse et que les inégalités antérieures de classe sont des facteurs explicatifs marginaux.

Par ailleurs, selon cette perspective d'analyse des conduites en situation de retraite, la définition de la retraite est très large. En effet, en plus d'être une "mise hors circuit", la retraite est aussi une période

---

28. GAULLIER, Xavier, L'avenir à reculons, Paris, Les Éditions ouvrières, 1982, p. 206 et 207.

29. GUILLEMARD, Anne-Marie, op. cit., p. 46.

de "repos mérité après une vie de travail[30]". La retraite n'est pas uniquement la cessation institutionnalisée du travail, elle signifie aussi vieillesse, puisque "l'éloignement du milieu de travail constitue un palier décisif dans le processus de vieillissement[31]." L'étude des conduites de retraite peut être aussi bien l'étude de la jonction du processus d'exclusion de la personne du système de production et du processus de vieillissement. Ces deux processus révèlent des conduites concomitantes. Dans le premier cas, les conduites sont orientées vers un éloignement de la personne du système de production au profit de conduites plus orientées vers la consommation. Dans le second cas, les conduites montrent un repli de la personne sur son être biologique au détriment des interactions sociales. Ces deux orientations production/consommation contre biologique/social constituent le cadre conceptuel de l'étude des pratiques de retraite défini par Anne-Marie Guillemard.

> "Les pratiques des retraités, c'est-à-dire le sens objectif que prennent leurs conduites par rapport aux structures fondamentales de la société qui tout à la fois la constituent et la changent, seront donc définies par les niveaux de leur orientation sociale [niveau biologique/niveau social] et par la nature de cette orientation sociale [production ou création/consommation].[32]"

Ce cadre conceptuel a permis à Anne-Marie Guillemard d'élaborer une typologie des pratiques de retraite. Cette typologie, illustrée dans le tableau qui suit, montre les diverses conduites que peuvent théoriquement prendre les retraités en fonction de leur rapport à la structure sociale.

---

30. GUILLEMARD, Anne-Marie, op. cit., p. 20.

31. Ibid., p. 21.

32. Ibid., p. 34. Les termes entre crochets ont été ajoutés par l'auteur.

TABLEAU 6 TYPOLOGIE DES CONDUITES DE RETRAITE

NATURE DES CONDUITES SUR L'AXE TRAVAIL/ NON-TRAVAIL	ORIENTATION DES CONDUITES SUR L'AXE BIOLOGIQUE/CULTUREL		
	Conduites orientées exclusivement sur le biologique	Conduites orientées exclusivement vers les relations sociales	Conduites orientées à la fois vers le biologique et le social
Conduites de production ou de création	---	Retraite - 3e âge	Retraite - revendication
Conduites de consommation	Retraite - retrait (mort sociale)	Retraite - loisirs et retraite - famille	Retraite - participation

Source: GUILLEMARD, Anne-Marie, op. cit., p. 35.

Le type **retraite-retrait** ne se définit qu'en termes de nature humaine. Les conduites de retraite sont orientées vers des activités de survie sans insertion dans l'organisation sociale. Dans ce cas, la retraite constitue une rupture totale avec tous les domaines d'interaction sociale, sauf ceux assurant la survie biologique. Anne-Marie Guillemard qualifie ce type de retraite de mort sociale.

Dans le type **retrait-3e âge**, le passage du travail au non-travail résulte en une nouvelle forme d'activités créatrices valorisées et reconnues sur le plan social. Ces conduites sont dites **para-productives**, parce qu'elles sont créatrices et qu'elles se substituent aux pratiques officielles de production économique. Dans ce cas, la retraite n'est ni une rupture ni une mise hors circuit du système social : elle prend alors la forme d'un ajustement de la fonction de production.

Dans le type **retraite-famille** et **retraite-loisirs**, le passage du travail au non-travail résulte en l'abandon du rôle de producteur au profit d'un renforcement du rôle de consommateur de relations familiales ou d'activités récréatives. Dans ce cas, la retraite est une rupture avec la production, mais non avec le système social. La rupture est compensée par une réinsertion dans la consommation de masse et la famille.

Dans le type **retraite-revendication**, le passage du travail au non-travail se traduit par des remises en question. Le refus de ce passage conduit la personne à revendiquer une place plus importante dans les systèmes social et économique. Sur le plan des conduites, la retraite-revendication est la période de participation aux associations de retraités et de personnes âgées, aux groupes d'action et d'intérêt. Dans ce cas, la rupture avec le système de production est remplacée par une production de revendications, des prises de conscience et des actions politiques.

Dans le type **retraite-participation**, le passage du travail au non-travail se traduit par une participation passive à la société de consommation et par une acceptation inconditionnelle de ses conditions de vie. Dans ce cas, la rupture avec la production ne déclenche aucune initiative de création. C'est une période de consommation de mass-media. La personne subit son état biologique et le système de consommation de masse sans réagir.

Ces types de conduite de retraite sont des types théoriques que l'on rencontre rarement à l'état pur. Cette typologie montre que la retraite ne peut être analysée sous l'unique axe travail/non-travail. La retraite se situe dans le contexte plus global de l'interaction de la personne avec le système social et le processus de vieillissement biologique.

L'avantage de ce cadre d'analyse est qu'il réalise une synthèse des théories psychosociales concernant la personnalité du retraité, des théories sociologiques sur le rôle social du retraité et des deux modèles d'analyse gérontologique de la retraite, soit le modèle idyllique et le modèle catastrophique[33]".

---

33. Le modèle catastrophique considère la retraite comme étant un état d'exclusion qui entraîne pauvreté, solitude, repli sur soi, dépression et sénescence. Le modèle idyllique voit la retraite comme étant un état de libération qui permet autonomie, créativité et joie de vivre. Voir: GAULLIER, Xavier, op. cit., p. 58 et 59, et RIESMAN, David, La foule solitaire, Arthaud, 1964, 383 p.

La retraite sous l'angle des relations intergénérationnelles

Dans la perspective structurale, la retraite est aussi abordée sous l'angle du rapport des retraités avec les autres groupes sociaux : c'est la perspective des relations intergénérationnelles. À l'instar de l'analyse des conduites en situation de retraite, la retraite dans la perspective des relations intergénérationnelles a trait autant au processus de retraite qu'à celui du vieillissement. Selon cette perspective, la retraite ou la vieillesse créent une rupture ou une discontinuité de relations avec les générations plus jeunes.

Il existe deux volets à cette perspective. Le premier traite la retraite comme étant un moyen ou un mécanisme institutionnel que s'est donné la société pour apaiser les rivalités intergénérationnelles. En effet, selon Cumming et Henry, comme les jeunes sont en concurrence avec les travailleurs âgés pour avoir accès aux postes de responsabilités, la société a institué des moyens pour réduire cette concurrence et l'immobilisme professionnel. Ainsi, la retraite permet que des postes soient libérés pour les plus jeunes, ce qui réduit les tensions entre les générations de travailleurs[34].

Dans le second volet, retraite et vieillesse sont confondues. Les auteurs[35] consacrent leurs efforts à l'étude de la place de la génération des personnes âgées dans la structure sociale. Leur

---

34. CUMMING, Elaine et HENRY, William E., Growing Old : The Process of Disengagement, New York, Basic Books, 1961, p. 220.

35. BENGTSON, U.L. et CUTLER, N.E., "Generations and Intergenerational Relations. Perspectives on Age Groups and Social Change", dans BINSTOCK Robert H. et SHANAS Etchel, Handbook of Aging and the Social Sciences, New York, Van Nostrand Rienhold Co., 1976, p. 133.

GUILLEMARD, Anne-Marie, La vieillesse et l'État, Paris, P.U.F., 1980, 238 p.

GAULLIER, Xavier, op. cit., 250 p.

approche consiste à faire ressortir les différences majeures sur le plan du cheminement socio-historique, des moyens d'appropriation des ressources, des lieux communs, des rôles, des fonctions et des valeurs sociales entre les générations[36]. L'évolution sociale a pris, pour les personnes âgées, la forme d'une rupture avec les univers familiaux et spatiaux du passé, de disparition de la solidarité familiale et intergénérationnelle, de changements radicaux dans leur consommation et leurs communications, d'une rupture avec les expériences professionnelles antérieures (changements dans la signification du travail et dans l'organisation de la vie de travail), etc. Les valeurs dominantes, qui sont celles des jeunes et des adultes, portent en elles-mêmes un sens d'exclusion des personnes âgées et des retraités. Ces derniers ne retrouveraient plus dans les institutions sociales dominantes les lieux nécessaires à leur émancipation collective. Ces institutions traduisent un rejet du passé et de ses valeurs. Les travailleurs se dressent contre les retraités de même que les jeunes devant les vieux qui représentent ce passé. Cette concurrence est vue comme étant conflictuelle.

Conclusion

L'objectif du chapitre était de vérifier si le terme **retraite** satisfait aux attributs d'un concept, à savoir si c'est une notion universelle, objective et abstraite. À ce sujet, force est d'admettre que, selon l'usage courant de la notion de retraite, cette notion a généralement un sens restrictif. Elle renvoie très souvent à des pratiques qui ont été érigées en conventions sociales ou normatives pour les fins utilitaires d'un système de production industrielle. Même par rapport à la vie économique, les réalités auxquelles réfère la notion ne rendent pas compte de la totalité des comportements de retrait pro-

---

36. Voir Annexe 5 pour une vue synoptique de ces différences.

pres aux individus avançant en âge. Les théories fonctionnalistes et en psychologie sociale n'ont pas relevé ce caractère équivoque de la notion. Elles ont trop souvent utilisé le sens courant de la notion sans s'interroger sur la valeur conceptuelle. Les tenants de la théorie structurale semblent être ceux qui ont poussé la réflexion conceptuelle le plus loin. Dans cette perspective, la notion de retraite est présentée comme étant une orientation sociale, qui est définie par le rapport de la personne avec la vie économique, la vie sociale et la vie biologique. Tel que l'indique le Tableau 6, cinq types de conduite caractérisent l'orientation retraite. Les ressources antérieures seraient déterminantes dans l'explication de ces conduites.

CHAPITRE 4

LE MODÈLE CONCEPTUEL DE LA NOTION DE RETRAIT

Maintenant que les réalités auxquelles réfère la notion de retraite sont connues, passons à l'étape de la conceptualisation, c'est-à-dire celle de la représentation mentale et abstraite de la notion. Pour y arriver, retraçons l'étymologie de la notion, ses attributs et les types théoriques de retrait.

4.1 - L'idée centrale de la retraite

Étymologiquement, la notion de retraite évoque un retrait ou une cessation. Le retrait n'existe que par rapport à une situation de non-retrait.

La notion de retraite soulève donc une question de rapport entre deux situations ou deux états opposés ou en voie de le devenir. La caractéristique de ce rapport, c'est qu'il se définit au regard de l'univers des interactions sociales.

Selon Merton[37], l'univers des interactions sociales est composé de quatre modes de comportements sociaux: le comportement conformiste, le comportement innovateur, le comportement ritualiste et le comportement de retrait. Les trois premiers sont des comportements qui traduisent une situation de non-retrait de l'individu de l'univers des relations sociales. Le dernier comportement est caractéristique des personnes qui s'écartent des buts, des moyens et des rôles valorisés sur le plan social[38]. Les comportements de retrait s'expriment par

---

37. BOUDON, R. et BOURRICAUD, F., Dictionnaire critique de la sociologie, Paris, Presses universitaires de France, 1982, p. 23.

38. Ibid., p. 23.

des activités ou des états "anomiques", parce que les personnes deviennent de moins en moins capables d'utiliser les moyens pour exercer les fonctions et les rôles valorisés.

En somme, la notion de retraite évoque un comportement de retrait de l'univers qui situe la personne en relation avec son entourage ou avec la société. La nature de ce comportement est l'abandon ou la réduction des rôles, des fonctions ou des activités faisant partie des domaines d'insertion sociale[39].

4.2 - Les attributs du retrait

Le retrait se réalise ou commence à se réaliser lorsque se manifestent les premiers signes d'une action d'abandon ou de réduction des rôles, des fonctions ou des activités de nature sociale. Ces premiers signes se produisent à un moment de la vie de la personne. C'est la dimension **temporelle** du retrait.

De plus, l'abandon ou la réduction des rôles, des fonctions ou des activités de nature sociale se réalise sous une forme déterminée. En effet, le retrait renvoie à la manière dont se produit ce comportement. Il évoque un processus de transition sociale prenant de multiples formes. C'est la dimension **formelle** du retrait.

Le comportement de retrait a aussi trait à un ou des univers d'insertion sociale. C'est la dimension **substantive** du retrait.

---

39. L'expression "insertion sociale" est également reprise en sociologie par les expressions "interaction sociale" ou "intégration sociale".

Enfin, tant le moment que le processus et la substance du retrait sont variables. Des raisons personnelles et institutionnelles sont de nature à causer cette variabilité. C'est la dimension causale du retrait.

Bref, quatre attributs universels et théoriques permettent de rendre compte de l'idée centrale qu'évoque la notion de retraite : la temporalité, la forme, la substance et la causalité.

4.2.1 - La temporalité du retrait

La temporalité réfère au moment où se produit le comportement de retrait. Ce moment ne se définit pas en soi, il a une valeur sociale. Ce sont les normes sociales qui en dessinent le contour. Ces normes sont des règles ou des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles ainsi que des pratiques qui se sont généralisées et instituées en convention sociale. Il existe trois temps sociaux: les temps antérieurs aux normes, les temps normatifs et les temps postérieurs aux normes.

En pratique, deux critères sont utilisés pour désigner le moment où se réalise le retrait : la cessation de la vie professionnelle et l'âge d'ouverture du droit à une rente. Lorsqu'il est question de retrait hâtif, de retrait normal et de retrait retardé, il est fait référence au moment de la cessation de l'activité rémunérée.

Ce sont des moments de retrait qui se retrouvent dans la vie courante et qui sont définis dans des dispositions légales.

Lorsqu'il est question de retrait anticipé, de retrait légal ou institutionnel, de retrait différé, c'est à l'âge d'ouverture du droit à une rente de retraite auquel il est fait référence. Ce sont aussi des retraits qui se retrouvent dans la vie courante et qui sont déterminés par des normes légales. Le tableau qui suit montre ces divers types de retrait selon différents temps sociaux.

TABLEAU 7 LES DIVERS RETRAITS SELON LES TEMPS SOCIAUX ET LA NORME SOCIALE DE RÉFÉRENCE

	NORME SOCIALE DE RÉFÉRENCE	
TEMPS SOCIAL	Cessation de l'activité professionnelle	Âge d'ouverture du droit à une rente
Temps antérieur aux normes	Retrait hâtif	Retrait anticipé
Temps normatif	Retrait normal	Retrait légal ou institutionnel
Temps postérieur aux normes	Retrait retardé	Retrait différé

4.2.2 - La forme de retrait

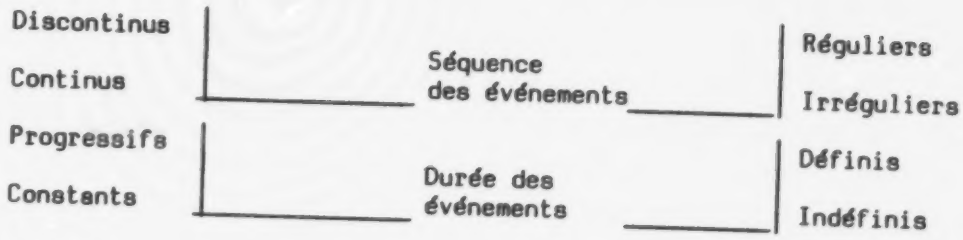
La dimension **forme** réfère à la manière variable dont se réalise le retrait : il peut s'agir d'un événement, d'un processus ou d'un état. Le retrait **événement** réfère au fait qui caractérise la mise en situation. Le retrait **processus** réfère à une séquence ayant un début et une fin, et le retrait **état** réfère à un rapport.

Dans le cas du retrait **événement**, il peut s'agir d'un rite symbolisant l'abandon de rôles antérieurs, ou de toute action formelle montrant une réduction des activités dans un univers d'insertion sociale donné. Ces rites et actions, qui ont une valeur sociale symbolique, sont, selon les circonstances, variés et multiples.

Le retrait **processus** est la séquence des événements caractérisant la situation de retrait. Pour que le retrait puisse être défini comme étant un processus, deux conditions doivent être respectées. Il faut qu'il y ait une séquence d'événements montrant un accroissement du degré de retrait et une période au cours de laquelle se réalise la séquence. Cette période a un début, un milieu et une fin. Les événements sont progressifs ou constants les uns par rapport aux autres. Quant à la succession des événements, elle peut être de deux ordres : régulière ou irrégulière, discontinue ou continue.

En combinant ces caractéristiques, on retrouverait une gamme de processus de retraits, allant du retrait graduel au retrait intermittent, en passant par des retraits irréguliers et autres. Le processus de retrait qui se rencontrerait le plus souvent dans la réalité est la forme graduelle.

TABLEAU 8 CARACTÉRISTIQUES DU PROCESSUS DE RETRAIT



C'est dans cette perspective que Robert C. Atchley a analysé le processus d'appropriation du rôle de retraité. Ce processus comportait trois phases : la socialisation au rôle, son accomplissement et son abandon. Ces phases sont généralement consécutives, ont une durée et une séquence variables.

Enfin, le retrait sur le plan de la forme est aussi un état. Il se concrétise par des pratiques, des conduites, des styles de vie, des actions, des conditions de vie, des gestes, etc. C'est à travers ces éléments que se mesure l'état d'abandon ou de réduction des rôles, des fonctions ou des activités interactives de la personne. Cet état constitue un rapport social.

4.2.3 - La substance du retrait

Le retrait est un abandon ou une réduction de rôles, de fonctions ou d'activités de nature interactive. Cet état se réalise dans des champs où il y a interaction de la personne avec la société. Ces champs sont appelés **domaines d'insertion sociale**[40].

---

40. Lorsque l'insertion sociale est mesurée sous l'angle du degré d'insertion de la personne dans des groupes ou dans la société, la sociologie emploie l'expression "intégration sociale".

Le retrait d'un domaine d'insertion sociale signifie que la personne ne fait plus siens les rôles ou les fonctions, en ne participant plus aux activités caractérisant le domaine. Toutefois, et pour diverses raisons, certaines personnes n'auront jamais accès à certains domaines d'insertion sociale. C'est pourquoi le retrait ne peut exister qu'à l'égard des domaines dont la personne a déjà fait siens les rôles, les fonctions ou les activités interactives.

Les domaines d'insertion sociale sont la substance du retrait. Ils sont nombreux, mais fonction des "potentialités" de chacun. Certains domaines sont accessibles à une grande majorité de personnes, par exemple, le domaine du travail. D'autres sont plus limités, tel le domaine de la vie publique. Quelques domaines sont universels, tel celui de la consommation. Mais quels sont ces domaines d'insertion sociale et comment les classer? Voilà deux questions qui font plus référence au choix d'un critère de classification qu'à une démonstration théorique. À ce sujet, il y a autant de typologies de domaines que de critères de classification. Parmi ces critères, se trouvent ceux des rôles, de la qualité des engagements, de l'importance des responsabilités, du volume de participation, de l'orientation ou de la nature des comportements, des cycles de vie, etc.

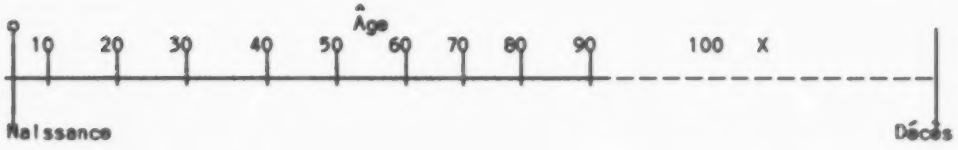
Le tableau qui suit montre une typologie de domaines. Le critère de classification utilisé est l'orientation des cycles de vie. La typologie contient aussi bien des cycles de vie en société que des cyles de vie organique. Étymologiquement, ces derniers ne placent pas la personne en relation directe avec l'environnement social. Cependant, l'évaluation que la société fait de l'âge ainsi que des capacités physiologiques et mentales à partir de l'âge, leur donne une signification sociale. C'est pourquoi des cycles de vie organique sont inclus dans la typologie.

De plus, le tableau montre un déroulement linéaire des cycles ainsi que des passages brusques d'une phase à une autre. Chaque cycle comprend une période de socialisation au domaine, suivie d'une période d'accomplissement des rôles, des fonctions et des activités du domaine et une période d'abandon des rôles, des fonctions et des activités. Selon notre modèle sociétal du déroulement de la vie, les phases caractérisant un retrait se situent le plus souvent dans la phase finale d'un cycle, mais rien ne justifie qu'il en soit ainsi sur le plan théorique. Il peut y avoir de multiples successions temporelles des phases ou des périodes. L'abandon de rôles dans un domaine peut coïncider avec la socialisation à un autre domaine. De même, l'abandon de rôles dans un domaine peut être concomitant avec l'abandon de rôles dans d'autres domaines. D'autres combinaisons sont possibles. Somme toute, la forme, la durée et les contours des phases peuvent être variables. Des raisons expliquent ces variabilités.

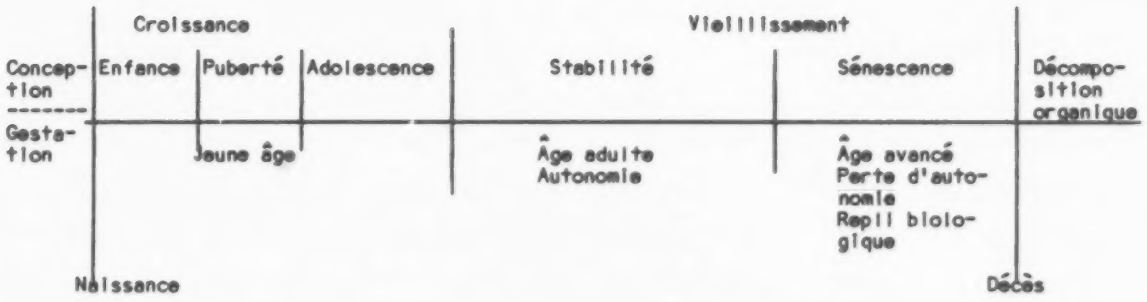
TABLEAU 9 CERTAINS DOMAINES D'INSERTION SOCIALE ILLUSTRÉS PAR LES CYCLES DE VIE

9.1 - Principaux cycles de vie organique

Cycle chronologique

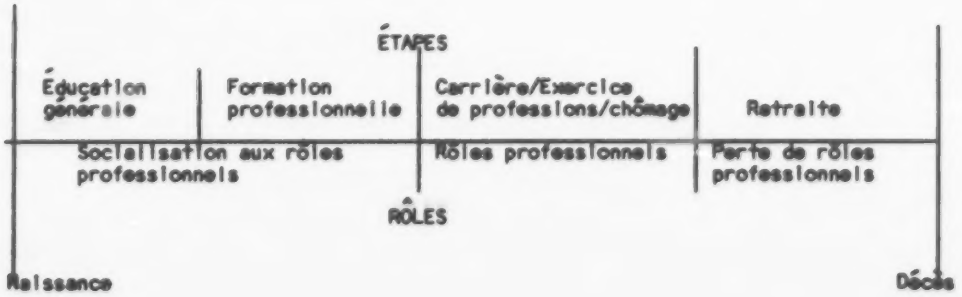


Cycle biologique

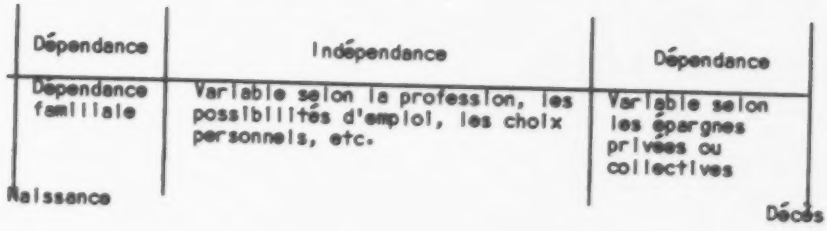


9.2 - Principaux cycles de vie économique

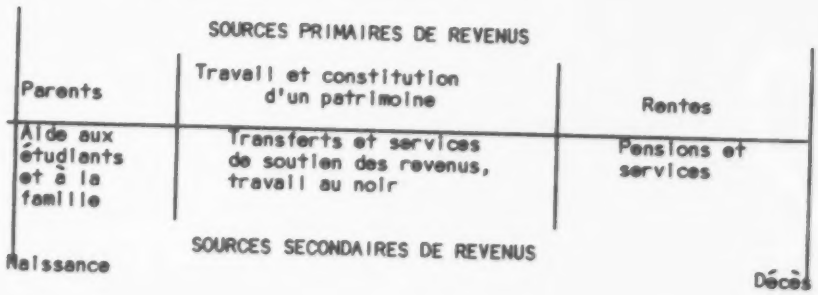
Cycle professionnel



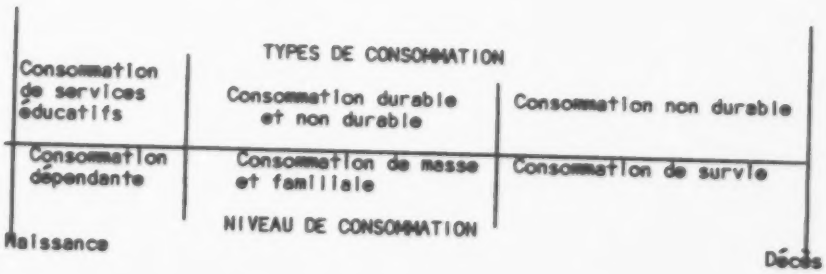
Cycle de dépendance économique



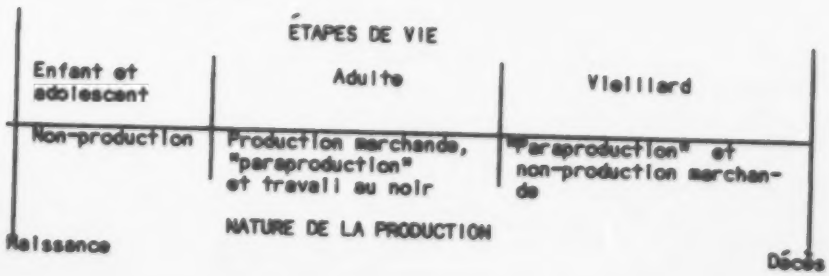
Cycle de formation des revenus



Cycle de consommation



Cycle de production



9.3 - Principaux cycles de vie socioculturelle

Cycle de vie familiale

CYCLE DES RÔLES FAMILIAUX

Enfance	Jeunesse	Maternité/paternité	Aîné Grand-parent
Célibataire		Mariage ou union libre Départ du dernier enfant CYCLE MARITAL	Vivant maritalement Forte probabilité de veuvage

Naissance — Décès

Cycle de vie culturelle

Socialisation	Participation à la vie culturelle	Réduction des activités culturelles
Apprentissage	Appropriation et transmission de la culture	Éloignement de la culture dominante

Naissance — Décès

Cycle de participation sociale

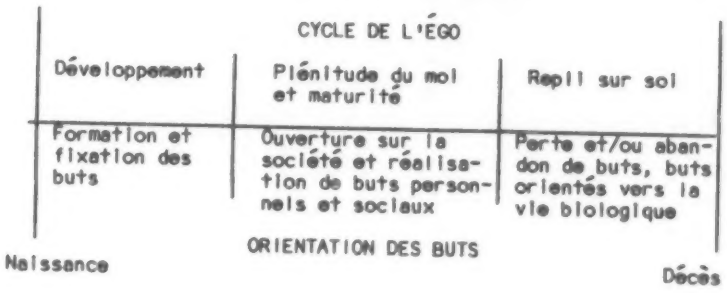
ACTIVITÉS

Loisirs et sports	Défense de ses intérêts et implication sociale	Loisirs et activités récréatives
Cercle d'amis Ecole	Lieux de travail et organismes politiques, professionnels, communautaires et groupes de pression LIEUX COMMUNS	Association de retraités ou de personnes âgées

Naissance — Décès

Cycle des droits sociaux

Cycle de la personnalité psychologique



4.2.4 - La causalité du retrait

La dimension causale réfère aux facteurs qui provoquent la mise en forme du retrait. Un retrait ne peut se réaliser que si des conditions à la fois personnelles et structurelles se trouvent réunies. Certains auteurs regroupent ces conditions en deux catégories : les causes volontaires ou désirées et les causes involontaires[41].

C'est généralement en référence à cette classification qu'est utilisée l'expression **retraite flexible**, pour désigner un processus de retrait adapté aux préférences individuelles. Dans ce processus, l'atteinte d'un âge chronologique n'est plus le critère du moment du retrait. La cause est alors volontaire et la forme est désirée.

La littérature sur les facteurs de retrait, notamment dans le domaine de la vie professionnelle, indique que l'on peut regrouper sous la catégorie des causes volontaires les ressources matérielles, les "potentialités" de l'individu (compétence, réseau de relations sociales), les capacités physiologiques et mentales, l'encadrement du travail ainsi que certaines autres considérations d'ordre personnel. Les causes involontaires seraient surtout des facteurs structurels sur lesquels la personne a peu de contrôle. Ces facteurs sont soit institutionnels, tels les programmes de sécurité du revenu à la retraite et les lois, soit culturels, comme les valeurs associées au travail et les attitudes collectives, soit économiques, tels l'offre d'emploi, la demande d'emploi et les coûts sociaux.

---

41. ATCHLEY, Robert C., **op. cit.**, p. 47.

L'Annexe 3 donne un aperçu plus détaillé des causes de retrait, qui sont nombreuses et qui agissent sur la forme, la substance et la temporalité des retraits. Leur influence est variable selon les personnes, la société et les époques. Plusieurs de ces causes agissent simultanément et dans de nombreuses directions à la fois. Cependant, la littérature sur le sujet ne fait pas toujours l'unanimité sur la division entre **facteurs volontaires** et **facteurs involontaires.** D'ailleurs, en y regardant de plus près, il est constaté que cette question semble être ambiguë. En effet, des causes en apparence volontaires peuvent être imposées ou être les conséquences de situations non voulues.

4.3 - Les états théoriques de retrait

L'idée centrale du retrait, telle qu'elle a été définie précédemment, réfère à une analyse en termes de rapport entre la personne et la société. Ce rapport est le degré d'insertion sociale. Ce degré peut se mesurer de deux façons : au regard de l'orientation du rapport ou au regard de l'intensité du rapport. L'orientation du rapport peut révéler un état de retrait ou un état de non-retrait. Le rapport peut être d'intensité totale ou partielle. La combinaison des orientations et des intensités permet de dégager quatre types d'états théoriques, dont deux types de retrait : l'état pur de retrait et l'état impur de retrait.

TABLEAU 10 TYPES DE RAPPORT THÉORIQUE D'INSERTION SOCIALE

INTENSITÉ DU RAPPORT	ORIENTATION DU RAPPORT	
	Retrait	Non-retrait
Totale	État pur de retrait	État intégré pur
Partielle	État impur de retrait	État intégré impur

L'état pur est un état de retrait dans lequel la personne ne fait plus siens les rôles, les fonctions ou les activités qui la lient à la société. Cet état, pour être qualifié de pur, doit nécessairement être total, c'est-à-dire qu'il ne peut exister aucune relation entre la personne et le système social ou certains domaines d'insertion sociale.

L'état impur est un état de retrait dans lequel la personne ne fait plus siens ou ne se voit plus confier des rôles, des fonctions ou des activités spécifiques à certains domaines d'insertion sociale. Ce type d'état comprend l'état de la personne qui n'est que partiellement

retirée des domaines qui la lient à la société. Le degré d'impureté de l'état de retrait peut être mesuré concrètement à partir de critères représentant des pratiques de retrait. Sur le plan théorique, le degré se situe quelque part sur un continuum. Les extrêmes sont l'état pur de retrait et l'absence totale de retrait. De nombreux facteurs, dont plusieurs viennent d'être présentés à la section 4.2.4, peuvent faire varier la place de l'état de retrait sur le continuum.

TABLEAU 11 CONTINUUM DE RETRAIT

Non-retrait	Retrait impur	Retrait pur

4.4 - Les deux niveaux d'analyse sociologique des états de retrait

L'analyse sociologique des états de retrait peut se faire sur deux plans, soit sur le plan de la structure sociale, soit sur le plan des pratiques de retrait. Dans le premier cas, il s'agit de l'étude de la position sociale des états par rapport au système social et, dans le second cas, il s'agit de l'étude des états par rapport à chaque domaine d'insertion sociale.

4.4.1 - L'analyse des états de retrait dans une perspective de rapport avec le système social

L'analyse macrosociologique consiste à mesurer la position des états de retrait dans la structure sociale. Pour en arriver à évaluer

la position sociale, il faut tenir pour acquis que la société distribue des rôles, des fonctions et des activités selon un processus d'évaluation sociale. Cette évaluation porte aussi bien sur les domaines d'insertion sociale que sur les rôles, les fonctions et les activités des domaines. L'analyse de la configuration du processus d'évaluation sociale des domaines ainsi que l'étude de l'organisation du processus de distribution des rôles, des fonctions et des activités permettent d'obtenir un aperçu de la structure sociale. Appliquée à l'état de retrait, une telle démarche conduit à situer la place de cet état dans la structure sociale. Le retrait est donc vu de façon globale par rapport au système social[42].

Deux critères composent la configuration du processus d'évaluation sociale : le nombre de domaines d'insertion sociale et l'importance de ces domaines. En appliquant ces deux critères à l'étude des types théoriques de retrait, nous obtenons une représentation théorique de la position sociale des états purs et des états impurs de retrait.

---

42. Notre modèle sociétal de valeurs est orienté sur le productivisme. Par conséquent, les états de retrait ont pris principalement une signification économique. C'est par les rôles, les fonctions ou les activités professionnelles que la société juge généralement de l'état de retrait. Elle fait une évaluation économique de l'avancement en âge et, de là, elle distribue le rôles, les fonctions et les activités. Cependant, l'étude de la retraite sous cet angle ne permet pas de mesurer la totalité du rapport entre la personne et le syatème social. Pour obtenir un aperçu de la totalité du rapport, il faut se représenter un modèle sociétal où l'évaluation sociale est basée sur tous les domaines d'insertion sociale, tels les domaines du loisir, de la vie sociale et communautaire, de la famille, du non-travail, de la vie personnelle, etc. C'est à cette seule condition qu'il est possible de situer la place des types de retrait dans la structure sociale.

TABLEAU 12 EFFETS THÉORIQUES DES RETRAITS SUR LA POSITION SOCIALE DE LA PERSONNE DANS LE SYSTÈME SOCIAL

NOMBRE DE DOMAINES DE RETRAIT	IMPORTANCE SOCIALE DES DOMAINES DE RETRAIT	
	Domaine valorisé	Domaine peu valorisé
Tous les domaines (Type pur de retrait)	Absence de position sociale. Le retrait a signifié l'abandon total de tout rôle, fonction et activité sociale valorisés. La perte de statut est importante.	Absence de position sociale. Le retrait a signifié l'abandon de tout rôle, toute fonction et toute activité sociale valorisés. La perte de statut est moins grande mais tout de même totale.
Certains domaines (Type impur de retrait)	La position sociale est grandement diminuée s'il y a retrait de plusieurs domaines valorisés. La baisse de position sociale sera moins grande si le retrait ne touche que quelques domaines valorisés.	La position sociale étant déjà peu élevée, le retrait des domaines peu valorisés influera assez peu sur la position sociale.
Aucun domaine (Type intégré)	--	--

Tout d'abord, le type pur de retrait est un état sans position sociale parce que la personne est sans relations avec la société qui ne lui attribue aucun rôle, ni fonction, ni activité dans quelque domaine que ce soit. Elle est totalement désengagée du système social. Elle ne se préoccupe que de son univers biologique. Son orientation n'est donc que personnelle.

Dans le type impur, la position sociale de la personne en état de retrait est déterminée par la place qu'elle occupe sur le continuum de retrait. Plus le nombre de domaines d'où il y a retrait est élevé et plus ces domaines sont évalués comme étant importants par la société, plus le degré de retrait se rapproche du retrait pur. La position sociale de la personne sera fortement diminuée. Pour sa part, la personne retirée de quelques domaines valorisés subira aussi une perte de statut social à la suite du retrait, mais la baisse de position sociale risque d'être moins grande. Dans le cas de la personne retirée de certains domaines peu valorisés, le retrait ne devrait pas se traduire par une baisse importante de position sociale.

Ainsi, les types impurs de retrait prennent une signification sociale différente selon l'évaluation que la société fait des domaines d'où il y a retrait.

De plus, comme il y a de nombreux systèmes sociaux et que ceux-ci évoluent dans le temps, la position sociale du retrait a une valeur relative. En effet, les critères d'évaluation changent d'une société à une autre et d'une époque à une autre, selon la configuration des valeurs sociales. C'est pourquoi le rapport social du retrait à la structure sociale ne peut se comprendre que dans le contexte particulier d'une société.

L'analyse des retraits en termes de rapport à la structure sociale permet d'en arriver à des interprétations intéressantes sur le plan sociologique. Cependant, une telle analyse ne permet pas de passer des concepts théoriques à une définition opérationnelle des populations de retraités dont nous voulons connaître la situation financière, économique et de consommation. Pour ce faire, il faut se situer à un niveau d'analyse plus microsociologique, soit celui du rapport de la personne avec chaque domaine d'insertion sociale. Ce niveau d'analyse permet de suggérer des indicateurs ou des indices d'une population qualifiée comme étant en état de retrait.

4.4.2 - L'analyse des états de retrait dans une perspective de rapport avec chaque domaine d'insertion sociale

Comparativement au premier plan d'analyse qui fournit peu d'explications sur les comportements associés aux états de retrait, le second plan a pour but principal de mesurer comment les personnes avançant en âge s'approprient et accomplissent leurs états de retrait. Pour ce faire, il faut juger du rapport de la personne avec chaque domaine d'insertion sociale. C'est en examinant les pratiques, les comportements, les actions et les autres activités qu'un rapport peut être jugé comme étant de retrait.

Voyons comment se situent les types théoriques de retrait dans chaque domaine d'insertion sociale, soit l'état pur de retrait et l'état impur de retrait. Cette démonstration sera suivie de quelques exemples de pratiques de retrait.

4.4.2.1 - L'éventail des états de retrait

Les deux états théoriques de retrait, lorsqu'ils sont situés au regard de chaque domaine d'insertion sociale, réfèrent à l'intensité et

à la permanence du rapport, qui en est un d'abandon. Dans le cas de la dimension intensité, l'abandon peut être total ou partiel et, dans le cas de la permanence, l'abandon peut être définitif ou temporaire. L'état pur de retrait, qui représente à la fois un abandon total et définitif, montre une position sans rôle, ni fonction, ni activité spécifiques au domaine (ex., cycle de vie familiale). Les autres combinaisons sont des états impurs de retrait, comme le montre le tableau suivant.

TABLEAU 13 ÉTATS DE RETRAIT DE CHAQUE DOMAINE D'INSERTION SOCIALE, SELON L'INTENSITÉ ET LA PERMANENCE DU RAPPORT D'ABANDON

PERMANENCE DU RAPPORT	INTENSITÉ DU RAPPORT	
	Abandon total	Abandon partiel
Abandon définitif	Retrait pur	Retrait impur
Abandon temporaire	Retrait impur	Retrait impur

Dans ce modèle théorique, la personne qui n'a pas diminué la permanence et l'intensité de son rapport dans divers domaines n'est pas considérée comme étant en état de retrait. Celle qui a réduit l'intensité et la permanence de son rapport avec au moins un domaine entre dans la catégorie dite en état de retrait.

Le rapport d'abandon dans chaque domaine d'insertion sociale peut être variable. La personne peut se situer en état pur de retrait dans un seul ou même plusieurs domaines en même temps, et se situer en état impur dans d'autres domaines. En pratique, comme la personne exerce des rôles et des fonctions dans plus d'un domaine, la substance et le nombre d'états de retrait sont donc multiples, comme le montre le Tableau 14. Outre la substance et le nombre, la forme, la temporalité et la cause des retraits sont multiples.

TABLEAU 14 EXEMPLES DE LA VARIABILITÉ DES ÉTATS D'UNE PERSONNE DANS CERTAINS DOMAINES D'INSERTION SOCIALE (CAS HYPOTHÉTIQUE)

DOMAINE D'INSERTION SOCIALE	TYPE D'ÉTAT		
VIE PROFESSIONNELLE	INTÉGRÉ	RETRAIT IMPUR (TOTAL/TEMPORAIRE)	RETRAIT PUR
VIE FAMILIALE	INTÉGRÉ	RETRAIT PUR	
VIE SOCIALE	INTÉGRÉ	RETRAIT IMPUR (PARTIEL/TEMPORAIRE)	RETRAIT PUR
VIE COMMUNAUTAIRE	INTÉGRÉ	RETRAIT PUR	
CONSOMMATION	INTÉGRÉ	RETRAIT IMPUR (PARTIEL/DÉFINITIF)	
AUTRES			

4.4.2.2 - Quelques exemples de pratiques associées à des états de retrait

C'est à travers des comportements, des faits, des actions, bref des pratiques que se mesure l'état d'abandon de chaque domaine d'insertion sociale. Le Tableau 15 présente quelques exemples de pratiques dans des domaines choisis d'insertion sociale.

TABLEAU 15 ORIENTATION DES PRATIQUES SELON LE TYPE D'ÉTAT PAR DOMAINE D'INSERTION SOCIALE

DOMAINE D'INSERTION SOCIALE DES PRATIQUES	TYPE D'ÉTAT		
	Intégré	Retrait pur	Retrait impur
Vie professionnelle	Orienté sur la production et sur l'accomplissement de rôles professionnels. Autonomie et indépendance économique, sources personnelles de revenus	Abandon de l'exercice de tout rôle professionnel. Dépendance économique totale, aucune source personnelle de revenus	Perte de certaines fonctions professionnelles. Combinaison de sources externes et personnelles de revenus
Vie financière	Épargne et acquisition de propriétés	Sans épargne et sans propriété	Conservation des propriétés, liquidation des propriétés ou désépargne
Consommation	Consommation de masse	Consommation de biens et services à des fins de survie biologique exclusivement	Consommation de biens et de services de plus en plus réduite et à court terme
Vie sociale	Participation à la vie sociale, communautaire, politique, etc.	Absence de relations et d'engagement sur le plan social	Pratique d'activités plus personnelles et de divertissements
Vie culturelle	Appartenance à la vie culturelle	Absence des tâches reliées à la culture et à la transmission du savoir	Devient membre d'associations de retraités et de personnes âgées et se prépare à la retraite
Vie personnelle	Ouverture sur la société, autonomie organique, orientation vers la réussite, la recherche de compétences, l'avenir et le "standing"	Repli sur soi, préoccupations orientées exclusivement sur la santé et sur le passé	Les préoccupations de santé et de conservation des acquis deviennent prédominantes. Les projets sont plus personnels et à plus court terme

Conclusion

La démarche de conceptualisation a permis de définir la retraite autour de l'idée de retrait. Le retrait se réfère au rapport de la personne avec la société, se manifestant par un état d'abandon des rôles, des fonctions et des activités des domaines d'insertion sociale. Cet état d'abandon est soit de type pur, soit de type impur. La sociologie offre deux perspectives d'analyse de ces deux types : une perspective macrosociologique, qui consiste à étudier la position de l'état de retrait par rapport au système social, et une perspective microsociologique, qui consiste à étudier l'état de retrait par rapport à chaque domaine d'insertion sociale. Dans le dernier cas, l'analyse se fait en termes de comportements ou de pratiques de retrait. De telles pratiques fournissent des indicateurs utiles à la définition des paramètres d'une population retraitée.

CHAPITRE 5

LES PARAMÈTRES D'UNE POPULATION RETRAITÉE

L'objectif du présent chapitre est de suggérer une méthodologie afin de délimiter une population de personnes en état de retrait, qui pourrait donner à la réflexion théorique précédente une base opérationnelle. De niveau microsociologique[43], la démarche comporte quatre étapes :

---

43. La recherche empirique sur des populations de retraités a débuté vers 1950. Depuis cette période, le problème majeur auquel a été confrontée la recherche empirique est la définition d'une population de retraités. Jusqu'ici, il semble que les chercheurs n'aient pu trouver de caractéristiques universelles et spécifiques qui font l'unité du groupe. Ils s'en sont remis le plus souvent à deux critères : l'absence d'emploi depuis une certaine période et le fait de toucher des pensions ou des rentes. En délimitant une population à partir de ces seuls critères, il n'est pas certain que soient réunis la totalité des états de retrait ou du moins une variété de retraits suffisamment nombreux.

La recherche empirique est aussi confrontée à un autre problème, mais cette fois plus opérationnel, à savoir la constitution d'un échantillon représentatif. Les listes constituées à des fins administratives dans le cadre de programmes de sécurité sociale de la vieillesse ou de la retraite ou encore les recensements (généraux, électoraux et autres) comprennent des personnes qui n'ont pas réduit leurs rôles et leurs fonctions et en excluent d'autres qui sont en état de retrait. C'est pourquoi une des techniques pour résoudre ce problème a été d'effectuer des enquêtes auprès des personnes. À l'aide de questions, il est demandé aux personnes si elles se considèrent retraitées, et sont retenues comme étant retraitées celles qui se considèrent comme telles. Cette démarche suppose deux prémisses : premièrement, le retraité est une personne qui a conscience de son état de retrait et qui se considère comme tel et, deuxièmement, le jugement de la personne sur son état de vie est préférable à toute démarche de conceptualisation de la retraite.

1) la sélection de domaines d'insertion sociale d'où il y a retrait (la substance du retrait);

2) le choix d'indicateurs de retrait (les pratiques de retrait);

3) le choix de la forme de retrait;

4) le relevé de critères représentant le moment où commence l'état de retrait (la temporalité du retrait).

5.1 - Les domaines d'insertion sociale retenus

Dans le chapitre précédent, la référence aux cycles de vie a permis de se représenter des domaines d'insertion sociale. Cette fois-ci, et à titre indicatif, seuls les cycles touchant les domaines les plus valorisés, appelés **domaines fondamentaux**, sont retenus.

C'est par rapport au fondement du système social, dit total, qu'il est possible de préciser les domaines fondamentaux. Ce fondement est la structure des valeurs sociales. Comme les valeurs sociales ordonnent

---

Enfin, une approche plus théorique a été élaborée ces derniers temps. Elle consiste à définir une population de retraités à partir d'une grille d'indicateurs de retrait. A l'aide d'un questionnaire, la présence ou l'absence d'indicateurs de retrait est vérifiée. Ces indicateurs sont des comportements, des faits, des orientations, bref des pratiques de nature à caractériser un état de retrait. Une telle approche s'intègre bien à la présente réflexion sur la notion de retraite.

ou structurent les conduites, les actions ou plus généralement les pratiques des personnes dans un tout global et cohérent, soit le système social, ces valeurs sont prises en considération pour évaluer le rapport de la personne avec chacun des cycles de vie. Ces pratiques constituent des indicateurs de retrait, et c'est à partir de ces indicateurs que peuvent être définis des états opérationnels de retrait.

Un des traits de la structure des valeurs est son caractère hiérarchique. Certaines sont plus dominantes que d'autres. En effet, le profil des valeurs dominantes montre que le système total moderne situe à un niveau élevé les valeurs orientées vers la production économique, la consommation de biens et de services, la famille, le réseau de relations sociales et d'influence, l'initiative et la performance individuelles. Les deux premiers groupes de valeurs font appel à des cycles de vie économique (univers économique). Le troisième et le quatrième groupes ont trait aux cycles de vie socioculturelle (univers social). Le dernier groupe de valeurs a un lien avec les cycles de vie portant sur la fonctionnalité organique de la personne (univers personnel).

5.1.1 - Les types opérationnels de retrait

Les domaines d'insertion sociale retenus aux fins de la présentation d'une méthodologie se rapportent à trois univers : l'univers économique, l'univers social et l'univers personnel. C'est l'axe économique (E)/social (S)/personnel (P). Lorsqu'un indicateur de retrait est réalisé, le symbole "r" est ajouté à son univers pour désigner qu'il y a retrait (Er/Sr/Pr). La combinaison des univers de retrait donne, à titre indicatif, huit types opérationnels de retrait. Un seul des types peut être appelé "type pur" de retrait. Il s'agit du type qui satisfait à tous les indicateurs de retrait sur une base définitive.

Le symbole "t" est ajouté pour désigner ce type. Les sept autres types sont dits "impurs".

TABLEAU 16 EXEMPLES DE TYPES OPÉRATIONNELS DE RETRAIT CORRESPONDANT AUX TYPES THÉORIQUES DE RETRAIT

TYPES THÉORIQUES DE RETRAIT	TYPES OPÉRATIONNELS DE RETRAIT
État pur	Ert + Srt + Prt
État impur	E + Sr + P Er + Sr + P Er + S + P Er + S + Pr E + Sr + Pr E + S + Pr Er + Sr + Pr

5.2 - Les indicateurs de retrait

Le type opérationnel d'état pur de retrait est caractérisé par un très haut degré d'inactivité ou de non-insertion dans les trois univers de l'axe ESP. Tel qu'il est indiqué au Tableau 16, le type d'état impur est le cas de la personne qui maintient des activités dans un ou plusieurs des univers de l'axe ESP. Le degré d'impureté du retrait ne peut cependant pas être défini à priori. L'état de retrait peut être observé à l'aide d'indicateurs.

Dans l'univers économique, les cycles de la vie professionnelle, de la formation de revenus et de la consommation fournissent quatre indicateurs mesurables de la présence d'un état de retrait. Ce sont :

1) l'absence d'emploi rémunérateur;

2) le fait de vivre de revenus de rentes de retraite ou de pensions de vieillesse, ou de paiements de régimes enregistrés d'épargne-retraite, ou d'annuités de régimes d'intéressement différé ou de régimes de participation différée aux bénéfices;

3) le fait de vivre de revenus de placements;

4) et le fait de ne consommer que des biens de survie.

Dans l'univers social, les cycles de vie familiale et de participation à la vie sociale et communautaire fournissent quatre indicateurs mesurables de la présence d'un état de retrait. Ce sont:

1) l'absence de charge d'enfants;

2) le fait d'être grand-parent;

3) le fait d'avoir participé à une ou des activités préparatoires à la retraite;

4) le fait d'être membre d'une association de personnes âgées ou de retraités.

Enfin, l'univers personnel réfère aux processus biologique et mental du vieillissement. Ces processus sont considérés comme étant des domaines d'insertion sociale parce qu'ils conduisent inévitablement à un rétrécissement du champ social et spatial de la personne. La perte d'autonomie physiologique et le repli sur soi sont les deux indicateurs suggérés à ce stade-ci. Ils peuvent être mesurés à l'aide d'indices élaborés en médecine et en psychologie. Le temps de réaction, le temps

nécessaire à un déplacement corporel, le temps de sommeil, la flexibilité des membres corporels sont quelques indices utilisés en sciences médicales. Sur le plan psychologique, le nombre de projets d'avenir, l'orientation des projets et le type de loisirs sont des indices de repli sur soi.

Cependant, comme l'objectif de la présente réflexion n'est pas d'expérimenter le cadre conceptuel de la notion de retraite, les indicateurs de retrait ne sont pas formalisés dans une démarche opérationnelle. Il n'y a pas de poids d'attribué aux indicateurs, non plus de moyens techniques pour mesurer chaque indicateur, ni de pondération ou de codification des indicateurs. Une telle démarche à poursuivre est essentielle pour donner à la réflexion théorique une valeur empirique.

Par ailleurs, ces dix indicateurs du retrait ne sont que quelques pratiques associées à l'état de retraite. Ils ne constituent pas un tout exhaustif de l'orientation sociale de retrait. D'autres indicateurs pourraient s'avérer tout aussi pertinents selon le cadre de référence d'étude du phénomène de la retraite. Les dix indicateurs ci-dessus sont donnés à titre de suggestion, et pourraient être applicables notamment au cadre de la sécurité du revenu.

Enfin, il convient de retenir de la présente démarche conceptuelle que la recherche empirique sur la retraite serait restrictive si elle devait délimiter la population des retraités exclusivement à partir de critères normatifs. L'approche méthodologique proposée est globale et ouvre la voie à des prespectives encore insupçonnées en matière de sécurité du revenu à la retraite.

5.3 - La forme de l'indicateur retrait

Pour être une mesure de retrait, l'indicateur doit révéler une situation ou un rapport permanent avec le domaine d'insertion sociale, soit les cycles de vie. Un rapport est considéré comme étant permanent lorsque l'indicateur a une durée définitive ou qui peut être présumée définitive. C'est le caractère irréversible de l'état de retrait.

De plus, il importe de s'assurer, lors de l'usage de l'indicateur, que la personne a fait siens les rôles ou les fonctions auxquels réfère l'indicateur retrait, bref c'est le caractère réalisable de l'état de retrait. Un indicateur ne mesure un état de retrait que si l'état antérieur du cycle de vie a été réalisé. Cet état antérieur est nécessairement opposé à l'état de retrait, soit de type intégré. Par exemple, l'indicateur **absence d'emploi** ne révèle un retrait que si la personne avait un emploi avant que ne débute la période de non-emploi. Le Tableau 17 présente les pratiques antérieures correspondant aux pratiques de retrait pour les indicateurs choisis à titre indicatif, par univers de retrait.

TABLEAU 17 TABLEAU SYNOPTIQUE DES INDICATEURS DE RETRAIT ET DES PRATIQUES ANTÉRIEURES CORRESPONDANTES

UNIVERS DE RETRAIT	INDICATEUR DE RETRAIT	PRATIQUE ANTÉRIEURE CORRESPONDANTE	DOMAINE D'INSERTION SOCIALE
Économique	1) Absence d'emploi rémunérateur	Emploi rémunéré	Vie professionnelle
	2) Revenus de rentes et de pensions	Revenus d'emploi	Cycle de formation des revenus
	3) Revenus de placements	Épargne productive de revenus	Cycle de formation des revenus
	4) Consommation de survie	Consommation de masse	Cycle de consommation
Social	1) Absence de charge d'enfants	Famille avec enfants	Vie familiale
	2) Grand-parent	Parent avec enfants	Vie familiale
	3) Participation à des activités préparatoires à la retraite	Participation à des activités d'intégration à la vie profesnelle	Vie professionnelle et socioculturelle
	4) Membre d'associations de personnes âgées ou de retraités	Membre d'associations professionnelles, de groupes d'intérêts, etc.	Cycle de participation sociale
Personnel	1) Perte d'autonomie	Autonomie organique	Cycle biologique
	2) Repli sur soi	Ouverture sur la société	Cycle de la personnalité

5.4 - Les critères de temporalité

Les indicateurs de retrait sur l'axe économique/social/personnel peuvent se réaliser à des moments variables selon les personnes. Plusieurs raisons déjà présentées peuvent expliquer cette variabilité. En respectant le raisonnement conceptuel de l'étude, il n'y aurait pas lieu d'utiliser des critères de temporalité. La définition des paramètres de la population en état de retrait ne repose pas sur des critères de temporalité.

Cependant, de façon à assurer un lien avec les programmes de sécurité du revenu, les études entreprises au Service de l'analyse socio-économique sur la situation financière et de consommation des personnes âgées retiennent un critère de temporalité. La technique la plus simple de sélection d'une population en état de retraite consiste à appliquer un critère d'âge à partir duquel toutes les personnes ou les ménages seront considérés comme pouvant faire partie de la population en état de retraite. L'âge choisi doit cependant être commun à tous les domaines et à tous les indicateurs de l'axe économique/social/personnel.

En ce qui a trait à l'univers économique, il semble y avoir consensus autour de l'âge de 55 ans. En effet, les données sur les taux d'activité montrent que, à compter de l'âge de 55 ans, il existe un mouvement de retrait du marché du travail qui va en s'accroissant avec l'avancement en âge. C'est aussi à ce moment que nombre de régimes de retraite permettent l'accès à des rentes anticipées. Quant à l'âge où commence la marginalité dans la consommation, une étude de l'Office de la protection du consommateur le situe aussi vers l'âge de 55 ans[44].

---

44. QUÉBEC (Prov.), OFFICE DE LA PROTECTION DU CONSOMMATEUR, Le troisième âge et la consommation, Québec, mai 1980, 60 p.

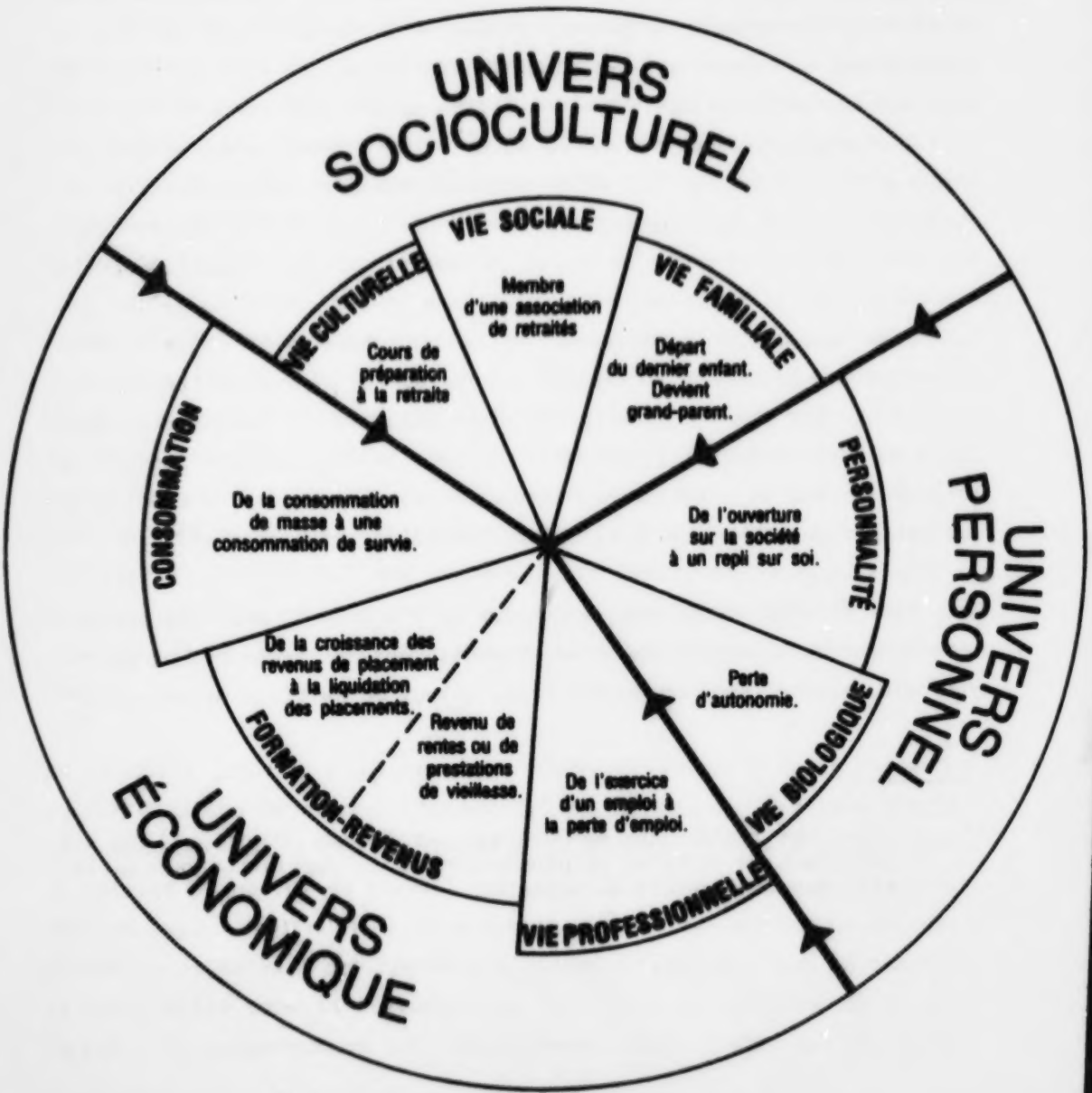
Pour ce qui est de l'univers social, la période de réalisation des indicateurs de retrait est généralement comprise entre les âges de 50 et de 65 ans. Le départ du dernier enfant et l'appropriation du rôle de grand-parent se produisent le plus souvent entre les âges de 50 et de 60 ans. La participation à des activités de préparation à la retraite et à une association de personnes âgées ou de retraités accompagne généralement la cessation des rôles professionnels et parentaux. Enfin, en ce qui a trait à l'univers personnel, plusieurs études ont constaté des différences notables au sujet du moment où commencent la perte d'autonomie et le repli sur soi. Plusieurs inégalités sociales influeraient sur ce moment. Néanmoins, entre les âges de 50 et de 70 ans, de nombreuses personnes constatent une baisse de leur capacité organique, ce qui les amène à réduire certaines activités. Somme toute, pour les fins méthodologiques des deux études, le choix d'une population âgée de 55 ans ou plus devrait permettre de regrouper une population susceptible de satisfaire à plusieurs indicateurs de retrait[45].

Nous faisons l'hypothèse que, à compter de l'âge de 55 ans, les personnes commencent à adopter des comportements, des attitudes et des pratiques qui caractérisent un ou des états totaux ou partiels de retrait.

---

45. Dans les précisions méthodologiques de ces études, il serait pertinent de mesurer la proportion de la population qui satisfait aux indicateurs de retrait.

TABLEAU 18 Schéma de l'état de retrait*



* La direction centripète des rayons montre le rétrécissement de l'univers spatial de la personne, soit un accroissement de l'état de retrait. Le point central est le point où tous les indicateurs de retrait sont accomplis, à savoir l'état pur de retrait.

CONCLUSION GÉNÉRALE

La présente recherche avait deux objectifs, soit de découvrir les réalités et les significations sociales de la notion de retraite et de proposer un cadre d'analyse conceptuelle de la retraite. En ce qui a trait au premier objectif, il a été démontré que la retraite est devenue une caractéristique structurelle du vieillissement de la population québécoise. Le groupe des personnes âgées ne participant pas à la vie active a crû rapidement, et la durée de son inactivité professionnelle s'est grandement allongée au cours des dernières décennies. En conséquence, la société doit consacrer aux retraités une part grandissante de son économie. De plus, avec la mise en place de lieux communs de rencontres et de revendications, les retraités ont accru leur visibilité.

Cette visibilité structurelle du groupe des personnes âgées à la retraite provient dans une certaine mesure du passage de la famille élargie à une famille urbaine, conjugale et consommatrice. Toutefois, elle provient principalement du passage d'un mode de production artisanale et familiale à un mode de production industrielle caractérisée par le salariat, la mécanisation de la production et la spécialisation des tâches et des compétences. Ces développements ont entraîné une perte des rôles sociaux traditionnellement assumés par l'aîné, tels les rôles de transmission du savoir et de protection du patrimoine familial. Ces développements ont aussi provoqué un changement radical dans la signification sociale du travail, passant d'une symbolique englobante à une symbolique exclusivement productiviste.

L'aîné n'ayant plus de rôle à assumer dans la reproduction de la famille et le travailleur âgé n'étant plus en mesure de satisfaire aux exigences de la productivité, chacun a été exclu de l'institution familiale et mis au rancart par le système de production. La vieillesse et la retraite sont devenues un même problème social, soit un problème d'exclusion sociale.

Comme les premières pratiques imposées de retrait de la vie professionnelle et les premières prescriptions légales d'accès à des rentes ont été laissées à l'initiative du système de production, la notion de retraite a pris une signification davantage économique. Au fil des ans, la retraite s'est présentée comme l'évaluation économique que le système de production industrielle fait de la vieillesse. Sur le plan plus pratique, l'évaluation est concrétisée par l'abandon définitif de la vie professionnelle officiellement reconnue par un revenu d'emploi, d'une part, et par l'entrée en jouissance d'une rente de retraite, d'autre part. L'examen de ces définitions courantes de la retraite a révélé le caractère relatif, imprécis, équivoque et normatif de la notion. De même, la revue des théories psychologiques et sociologiques sur la retraite a permis de faire deux constatations : premièrement, l'usage des définitions normatives de la retraite est courant dans la littérature scientifique et, deuxièmement, il n'existerait pas de pratiques spécifiques et universelles de retraite. Il s'agit d'un phénomène défini culturellement par l'organisation du travail et par la structure des valeurs sociales.

Pour cette raison, afin de proposer un cadre d'analyse conceptuel de la retraite, il a fallu remonter à l'étymologie de la notion, en dégager les attributs, concevoir des types idéaux de retrait, pour enfin être en mesure d'ébaucher un cadre opérationnel d'analyse de l'état de retrait. À ce sujet, l'étude montre que la notion de retraite réfère à l'idée de retrait. Dans sa dimension sociologique, le retrait exprime un rapport d'abandon ou de réduction des rôles, des fonctions ou des activités des domaines d'insertion sociale. Ce rapport se réalise à une période de la vie, sous diverses formes et dans des domaines d'insertion sociale. Enfin, le rapport est influencé par de nombreux facteurs de causalité agissant différemment, telles des caractéristiques personnelles, économiques, culturelles, institutionnelles et autres.

L'analyse de l'orientation et de l'intensité de ce rapport a permis de dégager deux types théoriques de retrait : le type pur de retrait et le type impur de retrait. Le rapport de chaque type avec la société peut être analysé selon deux perspectives sociologiques. La première est une analyse en termes de position sociale de l'état de retrait dans la structure sociale. La seconde, qui est de nature microsociologique, est une analyse en termes de pratiques de retrait. Elle permet de comprendre comment les personnes en état de retraite accomplissent cet état, que ce soit sous l'angle des pratiques économiques, financières ou de consommation.

L'étude comportait aussi un objectif pratique, soit celui de proposer un cadre méthodologique pour délimiter la population en état de retraite de façon à pouvoir réaliser des études sur cette population. Il a fallu définir les univers où se réalise l'état de retrait. À ce sujet, l'état de retrait est défini, à titre indicatif, par rapport à l'axe économique/social/ personnel. Huit types opérationnels de retrait qui concrétisent les deux types théoriques de retrait (pur-impur) sont suggérés. Le retraité pur serait la personne qui satisfait aux dix indicateurs de retrait de l'axe économique/social/personnel du cadre opérationnel suggéré. Le retraité impur, représenté par sept types opérationnels de retrait, est la personne qui ne satisfait pas à tous les indicateurs de retrait des trois univers d'insertion sociale de l'axe.

Pour ce qui est de la forme des indicateurs du retrait, il est suggéré de retenir comme critères la permanence et l'accessibilité du retrait. L'état de l'indicateur retrait doit nécessairement être jugé comme étant définitif et réalisable.

Pour définir une population en état de retraite, ni la temporalité ni la causalité ne devraient être retenues comme critères. C'est sur le plan de la formulation d'hypothèses empiriques de recherche que l'attribut "causalité" trouvera son importance. Qu'il suffise de se rappeler les observations de l'étude réalisée par Anne-Marie Guillemard sur l'importance des ressources et des "potentialités" acquises avant la retraite, qui déterminent la façon dont les retraités réalisent leur état de retrait. La prochaine étape serait de décrire comment les personnes en état de retrait accomplissent cet état et d'en expliquer les différences. C'est seulement après une étude du passage de la vie avant la retraite à la vie de retraite que l'on pourra avoir une idée plus précise de l'appropriation de l'état de retraite.

Les trois postulats théoriques suivants devront orienter cette prochaine étape :

1) la retraite dans son sens courant étant définie culturellement, il est préférable de lui substituer l'expression "état de retraite" pour désigner l'état d'abandon de rôles, de fonctions ou d'activités de nature interactive;

2) la retraite ne devrait plus uniquement être vue dans la perspective du rapport travail/non-travail, mais dans la perspective de l'interaction de la personne avec le système social et le processus du vieillissement personnel. En ce sens, la retraite n'est non seulement un état économique du vieillissement, mais aussi un état social et personnel;

3) l'état de retraite est un état variable selon les individus, les époques et les sociétés. Le moment des retraits, leur forme, leur substance et leurs causes se présentent de façon différente selon les individus.

ANNEXE 1

LES FONDEMENTS HISTORIQUES DE LA RETRAITE

La pratique de la retraite, comme caractéristique de la vieillesse, est un phénomène relativement récent. Elle résulte des changements sociaux et économiques qui ont débuté il y a plus d'un siècle. Les changements survenus au sein de la famille et du travail ont entraîné l'exclusion de l'aîné des rôles parentaux et professionnels.

1.1 - Les changements dans la famille et la prise en charge des aînés par la société

1.1.1 - Le rétrécissement de la famille et de la place de l'aîné

Du début de la colonie jusqu'à la Conquête, la famille était essentiellement individuelle, pauvre et aux prises avec la maladie. Comme la terre ne suffisait pas, le père faisait aussi de la traite de fourrure, alors que la mère et les aînés s'occupaient de la ferme, du commerce et des enfants.

En raison du repli massif des Canadiens français vers la campagne à compter du milieu du XVIII^{e} siècle, la campagne est devenue le principal milieu de vie, comptant plus de 80 % des familles. L'unité familiale a adopté un style de vie rural, communautaire et d'autosuffisance. Lieu de résidence et lieu de travail se confondaient: c'était soit une ferme, soit un petit commerce, soit un atelier. Ces biens étaient transmis de génération en génération, permettant ainsi à l'aîné de s'assurer un toit une fois arrivé à la vieillesse.

Dans ce type de famille, les gens de tous les âges vivaient en interaction quotidienne. Il n'était pas rare de voir trois ou quatre générations résider dans le même foyer ou dans le même arrondissement spatial. L'attachement aux valeurs familiales et religieuses assurait la cohésion de la famille.

Dans cette famille étendue, chacun exerçait un rôle interdépendant de l'autre. L'aîné, pour sa part, y exerçait une fonction d'autorité. Il avait le respect des autres et faisait figure de sage. Il assumait, en l'absence d'un système d'éducation organisé, les fonctions de transmission du savoir empirique et de gardien des valeurs sociales et du patrimoine familial. De plus, à l'instar des autres membres de la famille, l'aîné continuait à assumer des tâches productives tant que ses forces le lui permettaient.

Ce type de famille s'est développée jusqu'au milieu du XIX^{e} siècle. Mais, à compter des années 1820, en raison du surpeuplement des campagnes, l'agriculture ne suffisait plus à assurer la survie de la famille. Un mouvement d'émigration vers la ville et les États-Unis s'ensuivit avec le développement des centres industriels et des premiers réseaux routiers. En conséquence, les familles rurales commencèrent à se disloquer. Les plus jeunes quittèrent la campagne pour s'installer en ville. Déjà en 1900, plus de 35 % de la population québécoise habitait les deux seules villes de Québec et de Montréal.

En milieu urbain, le style de vie familiale est radicalement transformé. La famille vit dans un logement, souvent petit et insalubre. Les déménagements sont fréquents et soumis à de nombreux changements d'emploi. La famille compte sur l'industrie et le commerce pour assurer sa survie financière. De plus, ne pouvant plus compter sur les ressources de la terre pour produire les biens dont elle a besoin, la famille est réduite à acheter ce qu'elle consomme. Comme la famille est départie d'une partie de sa fonction productive, la fonction consommatrice devient plus apparente.

Dans la famille urbaine, ouvrière et consommatrice, chaque membre est une charge à assumer. Or, comme les industries préfèrent embaucher des travailleurs plus jeunes, que les aînés n'ont pas l'habitude des emplois industriels et que les revenus des travailleurs d'industries sont

faibles et irréguliers, la nouvelle famille urbaine supporte difficilement la charge de l'aîné. Ce dernier apparaît d'autant une charge qu'il n'a ni patrimoine, ni métier à léguer à ses enfants. La transmission du savoir empirique est assumée par l'entreprise. L'aîné est donc amputé de son rôle de gardien et de transmission du savoir.

Ce type de famille est devenu dominant à compter du XX^{e} siècle sous l'effet combiné de la croissance des villes, de l'industrialisation et des moyens de transport plus rapides. C'est ainsi que, en 1930, 60 % de la population du Québec résidait dans les villes, dont les deux tiers dans les villes de Québec et de Montréal. En 1951, cette proportion était de 67 %.

La vocation de la famille qui, dans le milieu rural, était de procréer, devient plus affective et presque exclusivement conjugale. La taille de l'unité familiale se rétrécit pour ne compter que quelques enfants. La fonction d'éducation et d'apprentissage d'un métier passe à l'institution scolaire, qui devient la gardienne du savoir et des valeurs sociales, de même qu'à l'entreprise, qui assume la transmission des connaissances pratiques. Cette famille, plus nucléaire, n'attribue donc plus à l'aîné de responsabilité d'éducation et de protection du patrimoine familial.

Aujourd'hui, avec près de 80 % des Québécois qui habitent la ville, on peut dire que le lieu de vie des familles est la ville ou sa banlieue. La famille est de petite taille, sa vocation est affective et exclusivement consommatrice. L'aîné y est entièrement exclu. Il vit le plus souvent de façon autonome en dehors du cadre familial ou dans des lieux spécifiques : centre d'accueil, résidence pour personnes âgées, habitation à prix modique, établissement de soins prolongés, etc. Le rôle d'éducation est assumé par l'école qui est devenue la gardienne du savoir.

Sous l'influence des idéologies de progrès, de rentabilité et de consommation, la famille actuelle ne retrouve plus dans les traditions, dans l'esprit de famille et chez l'aîné les éléments nécessaires à sa reproduction. La famille nucléaire ne réservant ainsi plus de rôle spécifique à l'aîné, celui-ci en a été exclu. Les problèmes d'isolement, d'insécurité matérielle et les besoins de soutien sont devenus plus évidents.

1.1.2 - Des pratiques d'aide familiale à la sécurité du revenu institutionnalisé

L'évolution du soutien des personnes âgées est intimement liée à celle de l'assistance sociale au Québec. L'organisation sociale détermine dans une large mesure la forme que prend le soutien des vieillards. Par exemple, si, dans la société rurale, c'est la famille qui est le centre de la vie, dans la société moderne actuelle, c'est l'État qui a pris la charge de subvenir aux besoins de base des aînés.

En effet, sous le Régime français, la base de l'organisation sociale est rurale. La famille et la paroisse assurent la solidarité économique, sociale et religieuse. L'Église, grâce à des subventions du Roi, voit au fonctionnement des institutions d'aide pour les vieillards, les invalides et les orphelins, tels le Bureau des pauvres, les hôtels-Dieu et les hôpitaux. L'aide extra-familiale est accessible aux seuls vieillards malades qui représentent une charge trop grande pour la famille. Le fonctionnement des institutions est assuré grâce au bénévolat et à l'entraide paroissiale qui dominent le système d'aide.

Puis, sous le Régime anglais, les Canadiens français sont coupés de la mère patrie. Le repli vers la campagne les force à réorganiser le système d'aide aux vieillards. Même si en 1774 le Conseil législatif

restaurait le droit civil français qui consacrait la famille comme base de l'assistance, ce n'est cependant qu'en 1791, avec l'option de l'Acte constitutionnel divisant le Canada entre le Haut et le Bas-Canada, que les Canadiens français se sont vu garantir le respect de leurs institutions d'assistance. Ces lois et celle de l'Union en 1841 ont reconnu la paroisse comme base de l'organisation sociale de l'assistance. C'est dans ce contexte que le Bureau des pauvres a été remplacé par des comités paroissiaux, des sociétés de bénévoles et d'entraide mutuelle. Le soutien des aînés hors de la famille est devenu privé, religieux et décentralisé.

À compter du milieu du XIX^{e} siècle, au moment où il y a migration vers les villes, le soutien des personnes âgées devient un problème sérieux. L'institution familiale montre de nombreuses déficiences comme base de l'aide aux aînés, en raison principalement de l'augmentation du nombre des personnes âgées sans emploi, sans biens et sans revenus. En outre, la famille ouvrière ne dispose que de faibles revenus, ce qui a pour effet d'ébranler la solidarité familiale. Enfin, puisque la ville n'est pas homogène sur le plan des classes sociales, les formes d'aide paroissiale et décentralisée ne suffisent plus à répondre à la diversité des besoins des personnes âgées. Des efforts considérables sont fournis au début du XX^{e} siècle, notamment par les hôpitaux, pour venir en aide aux vieillards, mais cela s'avère nettement insuffisant.

Par ailleurs, face au problème des mises à pied massives de travailleurs âgés, les organisations syndicales commencèrent à faire des pressions pour que soit instauré un régime universel de pensions. C'est en 1907 que le premier projet de loi proposant l'instauration d'un régime de pensions a été présenté à la Chambre des communes. Ce projet a été retiré et remplacé en 1908 par la Loi relative aux rentes sur l'État. Cette loi, qui devait inciter chaque Canadien à économiser en prévision de la vieillesse, a connu très peu de succès.

Parallèlement, dans les milieux ruraux, le XIX^{e} siècle aura été une époque de consolidation des formes traditionnelles d'aide aux vieillards. L'aide repose avant tout sur la solidarité familiale puis, paroissiale. Elle reste privée et contrôlée par le clergé, les agences privées ainsi que les communautés religieuses.

Ensuite, avec le développement rapide de l'industrie de guerre, les mises à la retraite augmentent. Face à la demande croissante, la situation financière des organismes d'aide aux vieillards se détériore rapidement de 1910 à 1920. L'État choisit d'intervenir plus directement auprès des institutions privées de bienfaisance pour faciliter l'hospitalisation des indigents. Il crée le Service d'assistance publique par lequel il instaure un système statutaire de financement des institutions, dont la principale conséquence aura été le développement accéléré des hospices. L'accès à ces lieux est cependant réservé aux personnes âgées dont la famille ou la communauté ne peut plus subvenir à l'entretien.

Dès 1920, l'idée de la création d'un régime de pension de vieillesse, qui fut temporairement écartée en raison de la guerre, refit surface dans les milieux gouvernementaux avec le redressement de la situation financière et face à l'incapacité du travailleur d'épargner dans le cadre de la Loi relative aux rentes sur l'État. Les syndicats reprennent leurs pressions. Les gouvernements sont inspirés par une philosophie économique plus interventionniste. C'est alors que le gouvernement fédéral adopte en 1927 la Loi sur les pensions de vieillesse, qui a été appliquée au Québec neuf années plus tard. Cette loi a été la première mesure législative d'assistance spécifique à la vieillesse.

La crise des années 1930 est venue aggraver de nouveau la situation financière des institutions privées d'aide. Les nombreuses mises au rancart de travailleurs âgés ont fait grossir le nombre de citadins âgés et sans ressources. N'ayant plus la famille pour les soutenir, ceux-ci se sont tournés vers les institutions privées d'aide qui ont dû faire face à une demande sans précédent. C'est alors que le gouvernement du Québec a créé, en 1930, une commission[1] chargée d'étudier le système d'assistance et d'assurance sociale au Québec.

Cette commission aura permis au gouvernement provincial de constater trois problèmes majeurs : premièrement, que l'insécurité matérielle est généralisée parmi les ouvriers; deuxièmement, que les institutions privées ne peuvent plus suffire à la demande d'aide et, troisièmement, que la plupart des entreprises laissent leurs employés dans des conditions de vie et de santé précaires, et sans pension. Force est d'admettre qu'il faut que le Gouvernement se substitue aux formes traditionnelles d'aide et à l'entreprise pour assurer un revenu aux ex-travailleurs. À notre connaissance, c'est la première fois qu'un système global de sécurité du revenu pour personnes âgées est conçu. La Commission, dans un cinquième rapport, proposait la mise en vigueur d'un système de sécurité de la vieillesse comprenant un volet assistance de base à la vieillesse et un volet assurance-vieillesse. Le système proposé devait être collectif "d'assurance-vieillesse obligatoire et contributoire[2]" pour tous les salariés.

---

1. Commission des assurances sociales du Québec (Commission Montpetit).

2. QUÉBEC (Prov.), Commission des assurances sociales de Québec, L'assurance du vieil âge. Cinquième rapport, Québec, 2e édition, 1933, p. 155.

Il a cependant fallu une croissance accélérée du salariat de 1930 à 1970 pour que le système de sécurité du revenu pour les personnes âgées puisse se matérialiser. La première étape se fera dans une perspective d'assistance aux vieillards par l'universalisation du programme de sécurité de la vieillesse en 1951. Par ce programme de transfert, toute personne âgée de 70 ans ou plus reçoit des prestations de vieillesse, conformément à la Loi sur la sécurité de la vieillesse. Dès l'année suivante, ce fut l'adoption de la Loi sur l'assistance-vieillesse, qui a permis au gouvernement fédéral de payer le coût de l'aide provinciale pour toute personne âgée entre 65 et 69 ans et sans ressources. Ce dernier programme a disparu progressivement avec l'abaissement graduel de l'âge d'attribution de la pension de Sécurité de la vieillesse qui, de 1966 à 1970, est passé de 70 à 65 ans, et avec le Régime d'assistance publique du Canada qui est venu remplacer le système de partage des coûts de l'aide par des paiements aux provinces, en vue d'élargir les services de bien-être provinciaux.

La seconde étape de la sécurité sociale pour personnes âgées se fera cette fois dans une perspective d'assurance-retraite. Cette perspective s'imposait à la suite de la généralisation du salariat, de la tendance à l'abaissement de l'âge effectif du retrait du marché du travail et comme mesure de prévoyance collective et supplétive à l'entreprise privée. Cette approche a été concrétisée en 1965 avec l'adoption de la Loi sur le régime de rentes du Québec.

Cette loi a créé un régime contributif et obligatoire pour toute personne âgée de 18 ans ou plus ayant des revenus d'emploi. Les cotisations payées par les salariés et par les employeurs servent à constituer une caisse qui verse des rentes de retraite à l'âge de 65 ans jusqu'en 1983 et, depuis janvier 1984, à compter de l'âge de 60 ans à ceux qui désirent se prévaloir de la retraite anticipée.

En attente de la maturation de l'assurance-retraite, une autre mesure d'assistance-vieillesse a été introduite en 1967. En effet, une modification à la Loi sur la sécurité de la vieillesse a créé un supplément de revenu garanti dont l'accessibilité est limitée aux personnes âgées de 65 ans ou plus ayant peu ou n'ayant pas de ressources financières autres que la pension de Sécurité de la vieillesse. Cette mesure opère donc un lien entre l'assurance-retraite et l'assistance-vieillesse universelle.

Parallèlement, certaines formes traditionnelles d'aide aux vieillards ont survécu, notamment les sociétés d'entraide et les organismes de bienfaisance. À compter des années 1970, avec l'exclusion généralisée de l'aîné de la famille et la modernisation de l'appareil gouvernemental, il y a une réforme des services sociaux et des services de santé. Cette réforme a réduit l'importance du réseau d'aide privée et décentralisée. L'aide et le soutien des personnes âgées sont rationnalisés dans une ensemble de programmes[3], dont certains sont universels et d'autres, sélectifs. Ces programmes sont institutionnalisés à travers les divers réseaux de services gouvernementaux.

Ainsi, à l'assistance-vieillesse et à l'assurance-retraite sous forme de prestations est venue s'ajouter l'assistance-vieillesse sous forme de services institutionnalisés. C'est ce que l'on appelle aujourd'hui le "système de sécurité sociale pour personnes âgées". Ce système se compose de deux niveaux, les mesures directes de soutien versant des prestations et les mesures indirectes de soutien permettant l'accessibilité à des services professionnels gratuits ou dont le coût est réduit.

---

3. L'allocation au conjoint, Logirente, l'assistance-médicament, les programmes d'accueil, les programmes d'habitation, les soins à domicile, les transports gratuits, etc.

Dans le cadre des formes traditionnelles d'aide, l'accès à l'aide n'était pas associé à un âge précis, mais plutôt relié à l'état de santé et de ressources de la personne, de la famille et de la communauté. Dans le cadre des programmes de sécurité sociale pour personnes âgées, l'accès aux prestations et aux services de base est universalisé. La principale condition d'attribution que l'on ait trouvée à l'universalité est l'atteinte d'un âge chronologique. Par exemple, la Loi sur la sécurité de la vieillesse prévoyait, au moment de son adoption, un accès aux prestations dès l'âge de 70 ans. Cet âge a graduellement été abaissé au cours de 1966 à 1970, de sorte qu'en 1971, l'âge légal d'entrée en jouissance de la pension universelle de vieillesse est de 65 ans. Cet âge est devenu une norme sociale à partir duquel de nombreuses personnes âgées et employeurs ajustent leurs pratiques de retrait du marché du travail. Pour la plupart d'entre eux, la vieillesse commence aussi à cet âge. De même, la rente intégrale de retraite du Régime de rentes du Québec est attribuée à cet âge. La plupart des autres programmes de soutien et d'aide aux personnes âgées utilisent aussi l'âge de 65 ans et, pour certains, de 60 ans comme condition d'attribution des avantages et des services : qu'il suffise de citer l'Assistance-médicament et Logirente. Il en est de même de la plupart des déductions et des exemptions fiscales pour personnes âgées.

En résumé, l'institutionnalisation de l'âge où commencent la vieillesse et la retraite provient des changements qui sont survenus au sein de la famille. L'économie marchande du temps de la colonie, le repli des Canadiens français vers la campagne, le style de vie agricole et communautaire conduisent à la famille élargie et autosuffisante. Puis, l'avènement de l'industrie et la construction de réseaux routiers entraînent un dépeuplement des campagnes contribuant au remplacement de la famille élargie par une famille consommatrice, urbaine et affective. Dans cette dernière, l'aîné n'occupe plus une fonction essentielle à la reproduction de l'unité familiale.

Tant et aussi longtemps que l'aîné jouait un rôle dans la protection et la production d'un patrimoine familial, la famille ou la communauté prenait en charge son bien-être. Dès que la famille est devenue essentiellement consommatrice et nucléaire et qu'elle a dû compter sur l'industrie pour sa survie, l'aîné a été départi de ses rôles parentaux. Il est alors devenu une charge pour la famille. Avec l'accroissement du nombre de vieillards et de personnes mises à la retraite, les gouvernements se sont substitués à la famille et à l'aide privée pour assurer le bien-être matériel des personnes âgées. La vieillesse et la retraite ont été institutionnalisées dans un ensemble de programmes de sécurité sociale offrant des prestations ou des services aux personnes ayant atteint l'âge légal de 65 ans et, depuis tout récemment, de 60 ans.

Ainsi, tant que la fonction sociale d'aide à l'aîné était assumée par la famille, le fait de vieillir ne se posait pas comme un problème social. Avec l'exclusion de l'aîné de l'unité familiale, le fait d'être âgé est alors devenu un problème social. L'État a pris la releve de la famille et des organismes privés pour assurer le bien-être des personnes âgées. En outre, il aura forcé la mise en place d'une mesure d'assurance collective de retraite supplétive, vu le peu d'empressement du système de production à protéger le revenu des ex-salariés.

1.2 - Les fondements de la retraite à travers la valeur travail et les pratiques de ségrégation basée sur l'âge

1.2.1 - L'évolution du travail et la pratique du retrait de la vie professionnelle

Dans la société québécoise d'avant 1850 prédominait une économie artisanale et autosuffisante. Cette économie est restreinte et elle produit peu de surplus. L'entreprise est familiale et de très petite

taille. Il s'agit d'une ferme, d'un atelier, d'un commerce ou d'une manufacture artisanale. L'entreprise appartient le plus souvent au chef de famille, soit l'aîné. Celui-ci compte souvent sur le troc pour les échanges économiques. Son métier est soit celui d'agriculteur, d'artisan ou d'homme de métier, de commerçant, de trappeur, de chasseur ou de bûcheron. Il travaille seul, avec les membres de sa famille ou quelques apprentis. Seuls ces derniers peuvent être considérés comme des salariés. Ils assistent directement l'homme de métier. Leurs revenus sont faibles et ils ne disposent d'aucune protection d'emploi[4].

Dans ce mode de production, le métier est englobant et apporte des satisfactions personnelles. D'une part, la personne contrôle, à elle seule, tout le processus de production : l'apprentissage, la fabrication, l'innovation, le résultat et la propriété. Le travail a un contenu culturel : il est à la fois lieu de vie familiale et lieu de vie communautaire, lieu de production et lieu de consommation. D'autre part, le savoir professionnel est essentiellement empirique, la maîtrise du métier est acquise à l'usage, donc à l'expérience. Ce mode de socialisation au métier faisait que l'aîné jouissait d'une autorité incontestable, puisque c'est lui qui exerçait la fonction de transmission du savoir nécessaire à la maîtrise du métier. L'avancement en âge représentait donc un épanouissement personnel qui conférait à la personne âgée un statut social important.

---

4. RIOUX, Marcel et MARTIN, Yves, La société canadienne-française, Éditions Hurtubise HMH, 1971, Première section, p. 11 à 73.

"Cependant, outre ces facteurs, il y a surtout le fait que les vieillards se présentaient comme les maîtres du savoir et de la technique, de l'adresse, de l'expérience et de la sagesse. Ces éléments, beaucoup plus que la force brutale, comptaient pour la survie et la prospérité du groupe et conféraient aux vieillards autorité et prestige. Les cultures traditionnelles se caractérisaient par des connaissances et des savoir-faire de nature essentiellement empirique, dont la maîtrise n'était acquise que par la pratique, en observant les gestes des aînés, en étant attentifs à leurs préceptes, en partageant leurs occupations. Dans une technique empirique, jamais l'apprentissage n'est achevé, la poursuite de la perfection est sans fin, le coup d'oeil, le tour de main, la sûreté du jugement, s'améliorent avec les années. L'expérience fait l'expert et engendre la compétence. Alors, plus vieux l'on vit, plus longuement on s'exerce, plus aussi l'on est capable, mieux on connaît son affaire, plus l'on devient utile à soi-même et aux autres, plus on mérite et on obtient leurs égards, leur estime et la sienne propre. Aussi, parvenus à la plus grande maîtrise du savoir et de la sagesse, les vieux jouissaient souvent d'une supériorité incontestable; en contrepartie l'avance en âge représentait pour tous l'occasion d'un épanouissement progressif et un perfectionnement continu et d'une reconnaissance sociale croissante.

Ainsi, du point de vue de la vie collective dans une culture organisée autour de la tradition et des savoir-faire empiriques, les aînés représentent la mémoire et la conscience du groupe, ils en sont les conseillers naturels, les guides tout désignés et remplissent cette fonction de transmission des connaissances qui permet au groupe de survivre et de progresser de génération en génération. Bien plus : davantage avancés dans la vie et maîtrisant mieux les techniques et les connaissances que leurs cadets, ils sont eux-mêmes les principaux ferments de progrès, d'invention, d'innovation.[5]"

---

5. QUÉBEC (Prov.), CONSEIL DES AFFAIRES SOCIALES ET DE LA FAMILLE, Pour une politique québécoise du vieillissement et des personnes âgées, Collection Études et Avis, Sillery, 1979, p. 18 et 19.

Ainsi, l'apprentissage du métier et l'avancement en âge étaient des processus continus et parfaitement intégrés. Il n'y avait pas rupture entre ces phases de la vie. La vieillesse découlait naturellement de la maturité et du travail. Les personnes retirées du travail étaient rares. La personne âgée était identifiée à son métier, même si ces activités étaient réduites. Le passage d'un état d'activité à un état d'inactivité se faisait lentement, sans rite et sans brusquerie. L'aîné ajustait son rythme d'activité à ses forces organiques; il cédait graduellement aux plus jeunes les tâches les plus exigeantes pour s'occuper des menus travaux, des relations extérieures et de la protection du patrimoine familial. Somme toute, dans un mode de production quasi communautaire où dominaient le travail artisanal et le capitalisme des hommes de métier et des petits commerçants, il n'y avait pas de règles ou de formes prescrites de retraite. Les retraits étaient volontaires et graduels.

Du milieu du XIX^{e} siècle à la Première Guerre mondiale, le Québec s'industrialise. Ce phénomène est marqué par un essor de l'exploitation des mines d'amiante et de fer, par l'expansion des manufactures de la chaussure, du cuir, du textile, de la scierie, de matériel de chemin de fer et par le développement de la production végétale et animale. De plus, le remplacement du bois par l'acier, le charbon et la vapeur comme produits de base de la production conduit à plusieurs innovations mécaniques. Enfin, le Québec perd un peu de terrain dans le système industriel parce que ses deux pôles économiques, Montréal et Québec, ont une vocation commerciale avant tout, et il y a déplacement de l'économie vers l'Ontario.

Parallèlement, l'agriculture et les métiers autonomes ont continué tout de même à se développer, de sorte que l'on peut dire que, pendant la période de 1860 à 1920, deux modes de production coexistaient, soit le nouveau mode de production industrielle qui se retrouvait principa-

lement en milieu urbain, et le mode artisanal qui se retrouvait prin cipalement en milieu rural où il n'y avait pas encore de formes de retrait imposé du travail.

C'est en ville, dans le monde ouvrier, que les premières pratiques de retrait ont été imposées. En effet, avec la croissance des industries, de nouvelles règles de concurrence et de marché sont apparues. La productivité et la rentabilité sont devenues les paramètres fondamentaux de la production. Pour satisfaire à ces deux objectifs, il s'est produit une concentration physique des lieux de production, un développement de grandes entreprises, une croissance du travail à la chaîne et parcellaire ainsi qu'une mécanisation du processus de production. Dans un tel cadre, le travailleur était un journalier salarié, sans connaissances spécialisées. Les conditions de travail étaient fixées par les employeurs et gérées par des contremaîtres ou des gérants. Les tâches étaient pénibles, les journées de travail étaient longues (de 10 à 12 heures) et le travailleur trimait durement de ses mains. Le travail était peu valorisant sur le plan personnel parce que le salarié n'avait aucun contrôle sur la production et la propriété et qu'il était faiblement rémunéré. La force de travail était déterminée par les rythmes ou les cadences de production. Ainsi, à la fin du XIX^{e} siècle, l'on observait un taux élevé d'accidents du travail et une dégradation rapide de la capacité de travail des premières générations d'ouvriers qui avançaient en âge. On en vint alors à considérer que, passé un certain âge, le travailleur n'avait plus la force de suivre les cadences de production. C'est pourquoi les employeurs, invoquant les exigences de la concurrence, disaient n'avoir d'autres choix que de licencier les travailleurs qui atteignaient un âge avancé. Par contre, d'autres, plus soucieux de conserver leur main-d'oeuvre expérimentée et plus conscients des injustices créées par les mises à la retraite des

travailleurs âgés, ont entrepris des études de rendement de façon à mieux répartir les tâches d'après l'âge des travailleurs[6]. À partir de là, une ségrégation a été introduite dans le système de production, basée sur l'âge ou sur la performance des travailleurs; toutefois, leur avancement en âge conduisait inévitablement à la même pratique, à savoir la mise à pied. Pour le système de production, le fait de vieillir mène donc inévitablement à la mise au rancart. La vieillesse devient subordonnée au facteur de rentabilité.

D'autre part, les syndicats, qui avaient tout récemment fait leur apparition, ont vite fait de constater les problèmes des mises à l'écart et du vieillissement prématuré qui accompagnent l'avancement en âge. Néanmoins, au cours de la première phase de syndicalisation, les syndicats ont préféré réclamer des clauses de protection de la rémunération et de la rémunération additionnelle pour augmenter le revenu des travailleurs et pour compenser le travail pénible, plutôt que de réclamer des conditions liées à la retraite. Ils ont tenté de résoudre le problème des mises au rancart en réclamant le droit d'ancienneté, mais les employeurs trouvèrent ce principe incompatible avec les valeurs libéralistes du rendement et de l'initiative personnelle. Quelques entreprises, dont les plus grandes, ont opté pour la remise d'une pension au travailleur qui avait rendu de loyaux services au cours d'une longue période. Toutefois, et de façon générale, la vie de travailleur prenait fin, pour la plupart des ouvriers,

---

6. KAREVEN, K.T., "Pour une approche historique de la maturité et de la vieillesse", Critère, hiver 1977, N° 16, p. 132.

dans la maladie, sans revenus et sans économies. Avec le développement de l'industrie et le vieillissement des premières générations d'ouvriers, le nombre de mises au rancart en raison d'âge a crû rapidement, de sorte que le nombre d'ex-travailleurs sans ressources est devenu un problème social.

Puis à compter du XX^{e} siècle, les crises et les guerres se succèdent. La période de 1900 à 1950 marque l'éclatement des cadres traditionnels de l'entreprise québécoise, l'accroissement du secteur manufacturier secondaire[7], le dégonflement du secteur primaire agricole, l'apparition des organisations tertiaires, la transnationalisation du capital et la généralisation du salariat. En effet, au cours de la période de 1910 à 1950, l'acier et le charbon perdent de leur importance au profit du cuivre, des pâtes et papiers, de l'énergie hydraulique et des produits chimiques. Les entreprises de service public se développent parallèlement à l'apparition de la grande entreprise de transformation, de raffinage et d'extraction minière. Les nouvelles entreprises présentent un haut degré d'expertise et de technologie. Les procédés de production de ces entreprises prennent la forme d'une véritable révolution technologique de la production. Celle-ci est plus mécanisée, moins manuelle et plus technique. En conséquence, les tâches sont plus rationalisées, routinières et parcellaires. L'homme de métier disparaît totalement de certains secteurs, de sorte qu'en 1951 cinq personnes sur dix exercent un emploi industriel. Le travailleur utilise une technique spécialisée sur laquelle il ne possède aucun contrôle.

La science et la recherche appliquée constituent le moteur du développement des techniques de production. La reproduction de la force de

---

7. En 1941, 64 % de la production québécoise était manufacturière comparativement à 38 % en 1920.

travail devient donc rationalisée. La science vient remplacer l'aîné et le contremaître dans le développement et la transmission du savoir professionnel. L'expérience n'est plus garante de la compétence. Le maintien des personnes âgées au sein d'une entreprise ne se fait qu'à la condition que celles-ci conservent un degré de spécialisation qui les rend efficaces.

C'est au cours de cette période que la valeur travail a pris une dimension nouvelle. Le travail, qui est devenu le moyen par lequel une personne retire des revenus pour se procurer des biens et des services de consommation, n'est plus englobant. La vie professionnelle et la vie familiale sont totalement dissociées.

De 1950 à aujourd'hui, l'ère du développement technologique et du salariat se poursuit : c'est la montée des secteurs à forte technologie, de la production de masse et des emplois tertiaires. En effet, les secteurs miniers, le bâtiment, l'aéronautique, l'électronique, les pâtes et papiers, l'hydroélectricité, le nucléaire, la chimie, les bioindustries et la pharmacologie ont fait beaucoup de progrès ces 30 dernières années. Parallèlement, le secteur des services a pris un essor considérable en raison notamment du développement de l'appareil gouvernemental, des institutions financières, des services sociaux, de santé, éducatifs et de consultation. À la fin des années 70, près des deux tiers des emplois se retrouvent dans ce seul secteur. De plus, les technologies modernes font leur apparition, telles l'électronique, l'électricité, les biotechnologies, l'audiovisuel, la télématique, l'informatique, les techniques de production automatisées et assistées, etc. Il en est de même du secteur agricole qui s'est spécialisé, mécanisé et organisé sur le modèle de la production industrielle.

Par conséquent, la structure des professions s'est modifiée. De quelques centaines de professions recensées en 1951, on retrouve quelques milliers de spécialités en 1981[8]. Cette division s'est faite au profit des emplois non manuels, de génie, de bureaucrates, d'enseignants, de professionnels, de services et de consultation. Les emplois à contrats, temporaires, irréguliers et saisonniers ont crû en même temps que l'arrivée des femmes sur le marché du travail et la baisse importante du taux d'activité des travailleurs âgés de sexe masculin.

Cette modernisation du processus de production ainsi que la spécialisation des emplois ont entraîné des changements importants dans la définition du travail. Tout d'abord, faut-il rappeler que le travail étant automatisé, on compte davantage sur la technologie que sur le travailleur pour assurer la force de travail. Par conséquent, le travailleur n'a souvent plus à intervenir directement dans la réalisation du produit. L'univers de travail est souvent restreint. Les décisions et les contrôles lui échappent parce qu'ils sont très souvent érigés en procédés bureautiques, anonymes et automatiques.

En même temps que se produisent ces changements, le travail a pris une signification plus mercantile. D'une part, sur le plan économique, le travail remplit une fonction de production sans laquelle le capitalisme n'a aucune valeur, tandis que sur le plan individuel, son rôle est non seulement de procurer un revenu et une position en termes de rang social mais aussi de consommer en masse. D'autre part, la valeur économique du travail étant de plus en plus associée à l'importance de la spécialité pour le maintien de la production, la force de travail est devenue un service collectif. Par exemple, si de nombreuses spécialités ont choisi de se regrouper en syndicats ou en associations professionnelles ces 30 dernières années, c'est pour mieux contrôler le développement de la profession ou leurs conditions de travail, ajoutant

---

8. Voir les recensements du Canada de 1951 et de 1981.

ainsi à la valeur de leur spécialisation. Le travail devient donc l'objet d'un rapport de force ou de luttes sociales. Bref, ce n'est plus l'expérience qui fait la valeur d'un travailleur, mais plutôt la spécificité de son savoir technique ou scientifique et le rapport de force de sa profession dans le système de production.

Par ailleurs, avec l'arrivée des nouvelles technologies, une plus grande spécialisation et une plus grande capacité d'adaptation aux changements ont été exigées de la part des ressources en personnel. Les travailleurs âgés ayant des carences plus marquées sur ce plan, le système de production a choisi de s'en départir plus rapidement. Les pratiques du retrait hâtif et le déplacement des travailleurs aînés vers des emplois de moindre valeur ont augmenté substantiellement au cours des dernières années.

Aussi, une des caractéristiques du système de production actuel, c'est que le travailleur produit beaucoup plus que ce qu'il peut consommer personnellement. L'idée selon laquelle le système de production doit reconnaître la valeur des surplus en accordant des revenus suffisamment élevés pour permettre au travailleur de cotiser à un régime d'avantages sociaux, pour se protéger de risques dont celui de la retraite, se généralise. C'est ainsi que les régimes d'avantages sociaux sont devenus des points importants de négociation collective parce qu'ils sont perçus comme une responsabilité de l'employeur : soit celle de protéger ses travailleurs des risques reliés au travail. Ces développements ont forcé le gouvernement à édicter des règles minimales de protection des droits des travailleurs, notamment celles qui portent sur la protection des cotisations aux régimes de retraite. L'amélioration des gains et des conditions de travail ainsi que la nouvelle philosophie sur la responsabilité des employeurs à l'égard des risques sociaux auront entraîné la croissance du nombre de régimes de retraite, de 1951 à 1981.

Somme toute, ce bref historique aura permis de démontrer que la retraite trouve son fondement dans le rapport du travailleur avec le système de production. Le principal facteur du développement de la pratique imposée du retrait de la vie professionnelle aura été l'avènement du mode de production industrielle. Dans la production artisanale, l'exercice du métier avait une dimension englobante. Comme la personne ajustait son rythme de production à ses capacités physiologiques, le retrait ne se présentait pas comme une exigence ou comme un problème. L'introduction d'un mode de production industrielle caractérisé par le salariat, la division technique des tâches et la spécialisation des professions a imposé au processus de production des exigences de productivité. Le travail a pris une dimension plus économique de services rendus contre rémunération. Le travailleur a alors perdu le contrôle de sa force de travail; il devait suivre les cadences de production et, lorsque ses forces déclinaient, il était forcé de se retirer. Des mécanismes de retrait automatique ont été mis en place pour institutionnaliser la mise à l'écart des travailleurs âgés du système de production à un âge donné. Voyons comment les régimes de retraite ont institutionnalisé cette pratique.

1.2.2 - L'institutionnalisation de la retraite à travers les pratiques d'âge de retrait et d'attribution des rentes

Les premières pratiques imposées de retrait du travail sont apparues au cours de la seconde moitié du XIX^{e} siècle avec l'émergence du capitalisme industriel, soit au moment où les exigences de la production et les conditions de travail ont entraîné un taux élevé de licenciement du personnel âgé. Certaines entreprises, s'inspirant des pratiques étrangères, versaient des primes de départ en guise de reconnaissance pour de longs services. Cependant, ces primes ne reposaient sur aucun engagement formel de la part de l'employeur envers l'employé. L'accès à ces primes reposait entièrement sur la discrétion et la géné-

rosité de l'employeur. Quant à l'âge du retrait, on ne peut pas dire qu'il y avait un âge précis, ce qui permet à plusieurs auteurs d'affirmer qu'il n'y a pas eu de mécanismes officiels de retraite avant le XX^e siècle[9].

Certains employeurs, constatant les injustices que créaient les mises au rancart des travailleurs âgés et ne voulant pas ternir leur image de bon employeur, ont introduit des mesures d'accès à des pensions semblables à celles qui étaient prévues dans certains régimes de retraite des sociétés mères de l'Angleterre ou des États-Unis. Ainsi, les employeurs pouvaient réduire le taux de roulement parmi le personnel, en particulier le personnel spécialisé. C'est ainsi que les premiers mécanismes formels de mise à la retraite sont apparus à la fin du XIX^e siècle. Toutefois, ces premières mesures de retraite étaient non contributives, ce qui permettait à l'employeur de fixer à sa discrétion les conditions d'attribution des pensions. Les droits à la pension étaient prescrits dans une perspective de longévité et d'attachement à l'entreprise, soit après de nombreuses années de service (de 30 à 40 ans). De plus, pour ne pas avoir à justifier la mise au rancart des travailleurs devenus moins productifs, la seule forme de retrait était automatique et obligatoire. La pratique des employeurs était de faire coïncider l'âge ouvrant droit à la pension avec l'âge où la personne cessait de travailler dans l'entreprise, soit le plus souvent autour de l'âge de 70 ans[10].

---

9. CARON, Robert, "Genèse et évolution des régimes privés de re traite au Canada et au Québec", Les régimes de retraite au Québec, Québec, Régie des rentes du Québec, décembre 1980, N° 7, p. XIII à XXI.

10. CANADA, SANTÉ ET BIEN-ÊTRE SOCIAL CANADA, L'âge de la retraite, révisé en avril 1979, p. 1. CANADA, GROUPE D'ÉTUDE SUR LA POLITIQUE DU REVENU DU GOUVERNEMENT DU CANADA, Le système de revenu de retraite au Canada. Problèmes et possibilités de réforme, Hull Centre d'édition du gouvernement du Canada, 1979, Vol. 1, 439 p.

C'est à partir de ces premières pratiques que commença à se façonner une première définition courante d'un retraité, c'est-à-dire un ex-travailleur qui reçoit une pension d'un employeur. Le fait de disposer d'une pension symbolisait la reconnaissance de longs et loyaux services à une entreprise. Le bénéficiaire en retirait un certain prestige, puisqu'il était vu comme un privilégié. La possibilité de jouir d'une pension en est venue à constituer un attrait important dans la recherche d'un emploi.

Ces pratiques et perceptions ont eu cours jusqu'à l'Entre-deux-guerres. En raison des nombreuses crises économiques, de la persistance du libéralisme économique ainsi que des faibles revenus des salariés, les régimes de retraite ont peu évolué. En 1940, la plupart des régimes de retraite sont encore non contributifs, leur nombre ne dépasse pas 700 dans tout le Canada et ils se retrouvent principalement dans les filiales des sociétés américaines ou anglaises.

L'économie de guerre viendra modifier ce tableau. En effet, avec la guerre, le secteur industriel prend un essor considérable. C'est le plein emploi, les salariés se syndicalisent et font des gains salariaux appréciables. Parallèlement, les mises à pied de travailleurs âgés sont plus nombreuses. La philosophie du libéralisme économique est contestée. C'est alors qu'apparaît une conception nouvelle voulant que l'employeur soit responsable de la détérioration du capital humain, et que cette détérioration doive être compensée financièrement. La cotisation à un fonds de pension est de plus en plus vue comme du salaire. Les régimes de retraite sont aussi considérés comme une condition de travail importante qui doit être négociée entre les employés et les employeurs. Dans un tel contexte, il n'est pas étonnant que la tendance soit à la création de régimes contributifs à compter du milieu

des années 1930[11].

De même, le principe de la mise à la retraite automatique et obligatoire est remis en question. C'est pourquoi dans de nombreux régimes ayant pris naissance au cours de la guerre, a été introduite la notion d'âge normal de la retraite pour désigner l'âge le plus bas auquel le participant peut prendre sa retraite et jouir d'une rente intégrale. Cette notion, qui a remplacé celle de l'âge obligatoire, ne changera pas véritablement le moment où a lieu la mise à la retraite, soit plus souvent à l'âge de 70 ans, c'est-à-dire au même âge que pour l'accès à la pension de vieillesse. Dans certains régimes, l'âge normal a été abaissé à 65 ans à la suite de l'expérience américaine où l'âge le plus courant d'attribution des rentes en vertu des régimes privés était de 65 ans[12].

Mais au delà de cette raison, il y a peu d'études qui ont cherché à expliquer l'introduction de la notion d'âge normal de la retraite[13].

---

11. CLARK, Hart D., "L'évolution du système de revenu de retraite au Canada", CANADA, GROUPE D'ÉTUDE SUR LA POLITIQUE DU REVENU DU GOUVERNEMENT DU CANADA, op. cit., Vol. II, Annexe 1, p.15

12. CANADA, SÉNAT, Retraite sans douleur. Rapport du Comité sénatorial spécial sur les politiques relatives à l'âge de la retraite, Hull, Centre d'édition du gouvernement du Canada, 1979, p. 24 à 26.

13. Il serait pertinent de vérifier si cette notion a été introduite pour faire croire aux salariés que leur exclusion du système de production est une pratique souhaitable. Par conséquent, l'on faisait de la mise à la retraite un événement automatique qui cette fois était établi par convention sociale. Cette pratique devait légitimer le comportement de tout employeur qui remerciait un employé ayant atteint l'âge normal, sans avoir à le faire sur des mesures d'évaluation du rendement.

Par la suite, les problèmes économiques de l'après-guerre, la forte croissance économique des années 1960 à 1975, la généralisation du salariat, l'amélioration substantielle des revenus des travailleurs et le développement de l'appareil gouvernemental ont conduit à une forte croissance du nombre de régimes de retraite. De quelques centaines de régimes en 1950[14], leur nombre passe à un peu plus de 5 000 en 1980 au Québec. En même temps, la pratique du retrait de la vie active à l'âge de 65 ans se généralise au cours des années 60. Il y a eu l'abaissement de l'âge d'ouverture du droit à la pension de vieillesse à 65 ans. L'âge d'attribution des rentes de retraite en vertu du Régime de rentes du Québec est aussi passé de 68 à 65 ans de 1966 à 1971. Ces développements ont forcé les régimes privés de retraite à abaisser l'âge normal de la retraite à 65 ans[15] de sorte qu'en 1978 peu de régimes privés ouvrent encore l'accès à la rente normale après l'âge de 65 ans (0,2 %)[16]. C'est donc vraiment à compter de la Seconde Guerre mondiale que l'on peut parler d'une institutionnalisation de l'accès aux rentes de retraite à l'âge de 65 ans.

Par ailleurs, cette institutionnalisation de l'accès aux rentes à l'âge de 65 ans se fait en même temps que se généralise la conception voulant que les cotisations à des fonds de pension constituent du salaire différé ou un étalement du revenu. Avec l'accroissement des possibilités de mobilité professionnelle, des pressions ont été exercées pour que

---

14. CANADA, BUREAU FÉDÉRAL DE LA STATISTIQUE, Enquête sur les régimes de pensions 1965, Catalogue 74-506, p. 29.

15. CANADA, STATISTIQUE CANADA, Régimes de pensions au Canada 1980, Catalogue 74-401, p. 45.

16. BERNARD, Gaston, "Les dispositions des régimes et les cotisants en 1978", dans Les régimes de retraite au Québec, Québec, Régie des rentes du Québec, décembre 1980, N° 7, p. XXIX et XXX.

les gouvernements adoptent un cadre législatif protégeant les cotisations des participants et permettent l'acquisition de droits à une rente à des âges moins avancés et après moins d'années de service. De là, furent introduites en 1965 les règles minimales d'acquisition et d'immobilisation des droits (45 ans d'âge et dix années de service) que l'on connaît actuellement dans le cadre de la Loi sur les régimes supplémentaires de rentes. Le gouvernement s'apprêterait à diminuer de nouveau l'âge et le nombre d'années de service requis pour l'acquisition de droits de rente, selon le projet de loi déposé à l'Assemblée nationale au printemps de 1985[17] de façon à ce que les cotisations versées à un régime de retraite soient utilisées aux seules fins de la retraite.

Ces règles minimales sont venues concrétiser une nouvelle perception selon laquelle la possibilité de jouir d'une rente de retraite ne soit plus un privilège pour certains employés, mais un droit que tout participant acquiert au cours de sa vie active. Ce droit représente la partie du salaire différé ou l'étalement du coût que l'employeur doit payer en contrepartie de l'utilisation du capital humain. Un long attachement à un même employeur ne doit plus être une condition d'attribution d'une rente. Par conséquent, depuis quelques années, on commence à remettre en question le seuil de 65 ans comme âge normal de la retraite.

Si la rente de retraite est un droit de l'employé, pourquoi alors laisser au système de production le soin de décider du moment de l'entrée en jouissance de ce droit?

---

17. Projet de loi sur les régimes complémentaires de rentes. Projet de loi 58, 1985.

De tels changements ont contribué à l'émergence de deux phénomènes : d'une part, la possibilité pour les travailleurs de retirer des rentes avant l'âge normal de la retraite et, d'autre part, l'abolition de l'âge obligatoire de la retraite. En effet, en 1960, une faible proportion de régimes offraient la possibilité de jouir de rentes de retraite avant l'âge normal, alors qu'en 1980, 96 %[18] des régimes offraient une telle possibilité. De même, tous les régimes qui rendaient la prise de retraite obligatoire se voient forcés d'abolir les dispositions en ce sens à compter de l'année 1982[19]. C'est ainsi que l'accès aux rentes devient plus facile grâce à des pratiques plus souples. En effet, si en 1965 la proportion de retraites anticipées au Québec n'était que de 12,9 % de l'ensemble des prises de retraite[20], ce taux est porté à 25,0 % en 1976, puis à 34,5 % en 1979[21]. Il s'agit là d'un changement majeur dans les pratiques d'entrée en jouissance des rentes de retraite. Par conséquent, la proportion de travailleurs qui prennent leur retraite à l'âge normal est passée de 68,6 % à 53,5 % au cours de la même période. Bref, depuis le début des années 60, il y aurait eu généralisation de l'accès aux rentes de retraite à l'âge de 65 ans. Puis, à compter des années 70, il y a abaissement de l'âge d'entrée en jouissance des rentes des régimes privés.

Cette tendance devrait se poursuivre dans les années 80 avec l'entrée en vigueur, en janvier 1984, des dispositions du Régime de rentes du Québec permettant la liquidation anticipée de la rente de retraite entre les âges de 60 et de 65 ans. Cette mesure étant assortie d'une

---

18. CANADA, STATISTIQUE CANADA, op. cit., p. 48.

19. L.R.Q., ch. 51, 1982.

20. CANADA, BUREAU FÉDÉRAL DE LA STATISTIQUE, Enquête sur les régimes de pensions 1965, Catalogue 74-506, Tableau 31, p. 27.

21. LEBLANC, Raynald, "Les cessations de cotisation en 1979", Les régimes de retraite au Québec, Québec, Régie des rentes du Québec, janvier 1982, N° 8, p. X.

preuve de cessation d'emploi, il peut d'ores et déjà être prévu que, entre les âges de 60 et de 65 ans, il y aura très peu de retours sur le marché du travail parmi les personnes qui se prévaudront de la rente anticipée. L'expérience des 15 premiers mois montre que des 91 668 personnes qui ont demandé une rente de retraite entre janvier 1984 et juin 1985, 74 % ont choisi de recevoir une rente anticipée. Malgré qu'il soit beaucoup trop tôt pour juger des comportements à long terme des travailleurs québécois à l'égard de cette mesure, l'expérience des 15 mois indique tout de même que la mesure est assez populaire.

En somme, la présente section montre que l'avènement du mode de production industrielle est à l'origine des pratiques de cessation de la vie professionnelle. C'est pourquoi l'on dit que la retraite a pris une signification d'exclusion du système de production. Une telle exclusion s'est concrétisée de deux façons : par des pratiques de mise au rancart des travailleurs avancés en âge, d'une part, et par l'instauration de régimes privés permettant l'accès à des rentes de retraite, d'autre part. C'est à travers ces mécanismes que furent édictées des règles et des dispositions portant sur l'accès à des rentes de retraite. Comme les pratiques de mise au rancart et la prescription de règles et de dispositions d'accès aux rentes ont été laissées au système de production, la retraite a pu prendre une signification presque exclusivement économique.

Au regard de cette signification, la notion de retraite a pris deux sens distincts, mais tout de même complémentaires. Par rapport au statut de travailleur, la retraite a pris un sens de cessation du travail officiellement reconnu par le salaire. Par rapport au salaire, la notion de retraite renvoie aux mécanismes régissant l'accès aux rentes.

Dans ces mécanismes, **retraite** et **rente** se confondent. Un retraité est la personne qui a exercé son droit de jouissance d'une rente de retraite. La rente est vue tantôt comme le moyen de compenser l'absence de revenus de travail à la suite du retrait du système de production, tantôt comme la jouissance de la partie du revenu qui a été étalée.

1.3 - L'importance de la retraite à travers les pratiques d'épargne

Les fondements de la retraite peuvent être examinés à travers les comportements d'épargne[22] des personnes et de la société en général. En effet, la retraite est devenue, au cours du XX^{e} siècle, l'un des principaux motifs qui poussent les personnes et la société à différer une partie de leurs surplus économiques pour remplacer les revenus d'emploi au moment de la retraite.

Tout d'abord, dans la société rurale, les faibles surplus économiques ne permettaient que l'accumulation d'un faible capital d'épargne. Le peu d'épargne était obtenu grâce au travail de tous les membres de la famille. L'épargne était utilisée par le chef de la famille pour agrandir la ferme ou le commerce, pour acheter d'autres lots, pour "établir" un fils ou pour donner une dot à une fille, pour faire face aux coûts qu'entraînerait la maladie, etc. La production de l'épargne était donc familiale et elle se faisait le plus souvent dans des perspectives d'héritage et d'aide aux plus jeunes. Comme le rôle de

---

22. L'épargne est la partie de la production réalisée par la personne ou la société qui n'est pas consommée durant la période de production de sa vie. Cette partie est différée pour consommation future par la personne ou par une autre génération. Cette section n'est pas une analyse économique de l'épargne. Il s'agit plutôt d'examiner les pratiques d'épargne sous l'angle anthropologique du phénomène.

l'épargne était d'assurer la reproduction et l'épanouissement de la famille, les utilisateurs de l'épargne étaient limités au cercle restreint des membres de la famille[23].

Dans un contexte économique d'autosuffisance où le travailleur est indépendant, l'épargne ne pouvait qu'être volontaire. Comme l'avancement en âge ne conduisait pas nécessairement au retrait des activités de production et que le soutien des aînés était assuré par la famille ou la communauté, la pratique de l'épargne dans une perspective de retraite n'existait pas.

Avec l'éclatement de la famille et la généralisation du salariat, les motifs d'épargne changèrent radicalement. L'épargne est devenue individuelle et se faisait grâce aux revenus procurés par l'emploi. Dans les premières décennies de l'industrialisation, les gains du salarié suffisaient à peine à assurer un revenu de survie, les périodes de chômage étaient fréquentes et la philosophie du libéralisme économique, selon laquelle la personne est la seule responsable de ses conditions de vie à la retraite, persiste. Bon nombre de salariés arrivent à la fin de leur vie active sans ressources et sans soutien familial. Ils se retrouvent dans la pauvreté. Devant ces problèmes surgit l'idée de différer une partie des revenus du salarié pour assurer sa survie au moment de la vieillesse. Le gouvernement a voulu concrétiser cette idée par la Loi relative aux rentes sur l'État. L'objectif de cette loi était d'inciter les salariés à acheter individuellement et volontairement des rentes dont l'entrée en jouissance coïnciderait avec le moment de la retraite. Bien que cette loi ait été peu efficace, elle

---

23. GÉRIN, Léon, "La famille canadienne-française, sa force, ses faiblesses", dans La société canadienne-française de Marcel Rioux et Yves Martin, Montréal, Éditions Hurtubise HMH, 1971, p. 47 et 48; FORTIN, Gérald et TREMBLAY, Marc-Adélard, Les comportements économiques de la famille salariée du Québec, Québec, les Presses de l'Université Laval, 1964, p. 167.

aurait tout de même contribué à donner une nouvelle orientation aux pratiques d'épargne et de prévoyance personnelle, qui veut que l'épargne serve à se protéger individuellement contre le risque de la vieillesse.

Selon cette façon de voir, la pratique de l'épargne contient en elle-même la pratique de la désépargne. Toutefois, il y a division dans la réalisation de ces pratiques : l'épargne se réalise au cours de la période de gains ou de vie active et la désépargne se réalise lorsque la personne ne retire plus de gains de travail. C'est ainsi que se fit l'association de l'épargne et de la retraite. Le motif héritage aura donc été remplacé par un motif de prévoyance pour la retraite.

Une telle perception des pratiques d'épargne dans la foulée du libéralisme économique aura cours jusqu'en 1950. Le rôle social de l'épargne aura été notamment d'éviter que la société ait à assumer le soutien économique des personnes âgées. L'épargne devait suppléer à la famille et à l'aide privée comme mesure de soutien. La personne étant la seule responsable de ses conditions de vie, il fallait qu'elle puisse prévoir pour ses vieux jours. L'épargne et la désépargne étaient encore essentiellement individuelles et privées.

À compter des années 50, les pratiques d'épargne s'orientent vers la recherche de la sécurité personnelle et collective. C'est à travers les pratiques d'assurance sur la vie que s'exprime le besoin de sécurité personnelle. En effet, selon l'enquête de Tremblay et Fortin, il semble que la pratique de l'épargne par l'achat d'assurance-vie se soit généralisée au cours des années 1950[24].

---

24. FORTIN, Gérald et TREMBLAY, Marc-Adélard, op. cit., p. 167.

Puis vint l'intervention gouvernementale, qui a consisté à ériger en système certaines pratiques d'épargne-retraite de façon à ce que la société s'assure une sécurité collective. Le système de sécurité du revenu pour personnes âgées que l'on connaît s'appuie sur une vague idée d'épargne-retraite obligatoire qui consiste à différer une partie du salaire des travailleurs pour assurer le remplacement des revenus de travail une fois que ceux-ci sont arrivés à la retraite. Cette idée avait cours lors de la mise en place du Régime de rentes du Québec. L'obligation de cotiser au Régime de rentes du Québec trouve son fondement dans la vocation de prévoyance collective attribuée à cette mesure.

L'institutionnalisation des pratiques d'épargne-retraite se réalise pleinement avec l'apparition d'autres mesures incitatives à l'épargne-retraite, qui sont plus individuelles. C'est le cas des régimes enregistrés d'épargne-retraite, des régimes de participation différée aux bénéfices et des fonds enregistrés de revenus de retraite. De façon à encourager les travailleurs à se prévaloir de ces mesures, elles ont été assorties d'indicatifs fiscaux importants, soit la déductibilité des cotisations, l'exemption de revenus de pensions et l'étalement des rentes.

Toutes ces mesures ont été facilitées par la mise en place d'un vaste réseau d'institutions financières et de services financiers dont ceux qui sont reliés à l'épargne-retraite, de sorte que, à la fin des années 70, pas moins de 90 % des familles canadiennes ont des dépôts divers auprès des institutions financières[25]. La thésaurisation est une pratique du passé.

---

25. CANADA, STATISTIQUE CANADA, Revenu, avoir et dettes des familles au Canada, 1977, Catalogue 13-572, Hors-série, p. 31 et 32.

À la suite de l'institutionnalisation de l'épargne-retraite, l'actif sous forme d'épargne-retraite constitue une part de plus en plus importante du patrimoine des Québécois. En effet, si depuis 1960 la part de l'épargne des ménages québécois a progressé plus rapidement que l'épargne brute totale, passant de 33,5 % en 1961 à 49,2 % en 1978[26], c'est notamment du côté de l'épargne-retraite que la progression a été la plus marquée. Au chapitre des fonds collectifs[27], pour la courte période de 1974 à 1978, ceux-ci ont progressé de 14 % à 20 % par rapport à l'épargne brute[28]. De même, depuis le début des années 1970, les régimes enregistrés d'épargne-retraite ont progressé très rapidement[29]. Bon nombre de familles ont préféré accumuler des économies sous la forme de régimes enregistrés d'épargne-retraite plutôt que de continuer à verser des primes d'assurance-vie[30]. Les avantages fiscaux des régimes enregistrés d'épargne-retraite expliqueraient en bonne partie ce changement de comportement.

1.4 - Les fondements du regroupement des retraités dans des organisations représentatives

Une des caractéristiques structurelles du vieillissement de la société québécoise a été le mouvement de regroupement des personnes

---

26. NADEAU, Guy, "L'impact d'un régime de retraite sur l'épargne et l'économie", dans Bulletin statistique, Québec, Régie des rentes du Québec, septembre 1981, Vol. 15, N° 3, p. XVI.

27. Comprenant les fonds du Régime de rentes du Québec et des régimes supplémentaires de rentes.

28. NADEAU, Guy, op. cit., p. XV et XVI.

29. CANADA, STATISTIQUE CANADA, op. cit., p. 31 et 32. On peut estimer que l'actif actuel des Québécois dans les régimes enregistrés d'épargne-retraite se situe entre sept et dix milliards de dollars.

30. Ibid., p. 31 et 32.

âgées dans des organismes provinciaux. Leur vocation est de créer des lieux de rencontre de façon à réduire l'isolement, à créer des liens de solidarité et à revendiquer collectivement de meilleures conditions de vie. Ce phénomène social, qui se caractérise par sa nouveauté, a trouvé une partie de son fondement historique dans la généralisation des pratiques de retraite.

Il a déjà été dit que, dans la société rurale plus traditionnelle, l'aîné était parfaitement intégré à la communauté. Son lieu d'identité était la famille, le canton ou la paroisse. Les aînés ne formaient pas un groupe social parce qu'ils n'étaient pas séparés du reste de la société. Les besoins des vieux étaient fondés sur ceux de la famille et de la communauté locale. Les aînés n'exprimaient pas le désir de se retrouver dans des lieux distincts de rencontre et d'expression de leurs besoins.

Avec l'éclatement de la famille, l'urbanisation et la montée des pratiques de retrait imposé du travail, les personnes âgées ont été coupées de leur milieu de référence et d'appartenance. À une vie structurée autour de la ferme, de la famille, de la paroisse ou de l'entreprise succède une vie comportant solitude, pauvreté, insécurité matérielle et inutilité économique. Avec le nombre, la persistance de ces problèmes est devenue plus visible. C'est dans un tel contexte que sont apparus depuis l'après-guerre de nombreux groupes locaux récréatifs d'âge d'or, dans l'espoir de réduire l'ennui et l'isolement de la personne âgée. De même, plusieurs associations de retraités d'entreprises ou de professions sont apparues. Ces associations ont pour but de préserver l'existence des liens interpersonnels et certains intérêts professionnels de l'ex-travailleur, ainsi que de parer au sentiment d'inutilité économique.

Ces regroupements, semble-t-il, rejoignirent jusqu'en 1960 un nombre assez restreint et localisé de personnes âgées ou de retraités. Leurs activités étaient donc essentiellement récréatives car elles étaient trop oubliées par les milieux professionnels. Les liens entre les regroupements ne pouvaient être que sporadiques.

Ce n'est qu'à compter des années 60, avec la disparition des derniers vestiges de la famille élargie et l'augmentation du nombre de retraités, au fur et à mesure que l'État se modernisait et devenait plus présent dans la vie de chacun, que les aînés ont commencé à prendre conscience de leur appartenance à un groupe numériquement important et perçu comme défavorisé.

En effet, la croissance économique soutenue des années 60 a favorisé l'extension des champs d'intervention gouvernementale et la modernisation de son appareil. De nombreux programmes de soutien direct ou indirect du revenu ont été créés, de même que de nombreux droits sociaux ont été formellement reconnus. Cette modernisation aura servi principalement les jeunes, les familles, les consommateurs, les travailleurs, le syndicalisme, les malades, les invalides, les nouvelles catégories de techniciens et de professionnels et, dans une certaine mesure, les retraités. Les valeurs sociales de cette période axée sur le progrès, la jeunesse, la productivité, l'efficacité, la consommation, la carrière, l'indépendance personnelle, l'avenir, etc., comprenaient en elles-mêmes un sens d'exclusion du passé et des groupes sociaux qui représentaient l'attachement au passé. Dans un tel contexte, il n'est pas étonnant que la volonté d'élaborer une politique de la vieillesse ou une politique de la sécurité du revenu des personnes âgées ou retraitées ne se soit pas concrétisée avant le milieu des années 70[31].

---

31. QUÉBEC (Prov.), SECRÉTARIAT DU CONSEIL EXÉCUTIF (DÉVELOPPEMENT SOCIAL), Pour mieux répondre aux besoins de nos aînés. Les jalons d'une politique québécoise de sécurité du revenu des personnes âgées, Rapport du groupe de travail sur la sécurité du revenu des personnes âgées, Québec, 1980, 129 p.

Le premier groupe de travail chargé d'étudier la sécurité du revenu des personnes âgées[32] a été créé en 1976. Il a été suivi d'une consultation publique visant à élaborer une politique de la vieillesse[33] et de plusieurs travaux de réforme du système de pensions qui laissent à penser que la décennie 80 servirait davantage les personnes âgées et retraitées. Un discours modernisateur sur l'insertion du retraité à la vie économique et sur son maintien en milieu naturel a inspiré ces travaux. Ce discours, que l'on qualifie d'idéologie du troisième âge, fait de la retraite une phase de vie active, progressive, participative, d'épanouissement et d'autonomie, bref la contrepartie du travail aliénant.

Par ailleurs, quelques chefs de file parmi les personnes âgées se sont rendu compte que les valeurs sociales et la modernisation de l'appareil gouvernemental contribuaient à isoler davantage les aînés et à remplacer l'entraide par des services d'aide professionnelle et universelle. Selon eux, les personnes âgées sont les victimes de ces changements. Ils ont constaté, par ailleurs, que l'aide de l'État ne pourrait parer à l'isolement familial, ni réduire le sentiment d'inutilité vécu par les retraités, pas plus qu'elle ne pourrait remplacer l'entraide dans la lutte contre la pauvreté.

Une volonté de créer des lieux communs de rencontres, d'entraide et d'expression des problèmes courants se manifestait. Les aînés ont cru nécessaire de porter leurs problèmes sur la scène publique et de se faire plus revendicateurs. Pour conférer une légitimité à leurs

---

32. Comité d'étude sur le financement du Régime de rentes du Québec et sur les régimes supplémentaires de rentes (COFIRENTES +).

33. QUÉBEC (Prov.), MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES, Pour mieux vieillir au Québec, Document de consultation sur une politique du troisième âge, juin 1980, 45 p.

démarches, il fallait regrouper en associations régionales et provinciales la multitude de groupements locaux qui avaient vu le jour depuis l'après-guerre. C'est dans cet esprit que sont créés à la fin des années 60 la Fédération de l'âge d'or du Québec et le Forum des citoyens âgés.

Pendant toute la décennie 70, les activités de ces deux organismes provinciaux sont demeurées essentiellement récréatives et de services. Le club d'âge d'or devenait le principal lieu de rencontre et d'activités extra-familiales pour les personnes âgées. De cette façon, on comptait parer à leur isolement et leur faire prendre conscience de leur importance numérique.

À la fin des années 70, un mouvement embryonnaire plus contestataire était d'avis que les retraités avaient trop souvent été laissés pour compte au cours des deux décennies précédentes. Ce mouvement trouvait que les organismes de personnes âgées n'avaient que peu revendiqué de meilleures conditions de vie pour les retraités. Selon l'idéologie du mouvement, les retraités, en raison de leur nombre et de leur importance dans la production nationale, s'organisent en groupe de pression et revendiquent des droits sociaux. Dans cette foulée d'une part, et en réaction à l'idéologie de l'État-providence qui a si bien servi d'autres groupes sociaux dans les années 60 et 70, d'autre part, sont apparues l'Association québécoise pour la défense des droits des retraités et préretraités en 1979, puis la Fédération des retraités en résidence et centre d'accueil du Québec[34] en 1981. Ces organismes ont pour fonction de défendre les intérêts des retraités et pour volonté de prendre part à l'élaboration des politiques touchant les personnes âgées et retraitées (voir le Tableau 1.1 concernant la vocation, les objectifs, les caractéristiques des membres, les activités et les moyens d'action des regroupements).

---

34. La Fédération des retraités en résidence et centre d'accueil du Québec est devenue, en mai 1984, la Fédération des aînés du Québec.

TABLEAU 1.1 TABLEAU SYNOPTIQUE DE LA VOCATION, DES OBJECTIFS ET DES ACTIVITÉS DES PRINCIPAUX REGROUPEMENTS PROVINCIAUX DE RETRAITÉS*

Regroupements	Année de fondation	Vocation	Objectifs	Nombre et caractéristiques des membres	Nature des activités	Moyens d'action
Fédération de l'âge d'or du Québec (FADOQ)	1970	Lutter contre l'insécurité, l'isolement, l'inactivité et l'inutilité des personnes âgées	Organiser des lieux de rencontre Représenter ses membres auprès des gouvernements	Environ 175 000 Personnes âgées de 55 ans ou plus	Activités récréatives et de loisirs sur le plan local Services d'information sur le plan régional Orientation et représentation des membres par la Fédération	Par ses 1 000 clubs locaux et ses 18 conseils régionaux Congrès annuel et journées d'études Journal mensuel Age d'or Vie nouvelle
Association québécoise pour la défense des droits des retraités et préretraités (AQDR)	1979	Défendre les intérêts socio-économiques des retraités et préretraités	Transformer les conditions de vie des retraités par l'augmentation de leurs revenus	Environ 10 000 Retraités et préretraités	Étude des problèmes des retraités Publication de manifestes et de mémoires Appui à des recours collectifs Activités revendicatrices	Par ses 40 sections locales : Tenue de colloques Dénoncer les conditions de vie scandaleuses Participer à des débats publics
Forum des citoyens âgés	1969	Viser au bien-être des personnes âgées	Travailler à la défense de la qualité de vie des aînés	Personnes âgées de 50 ans ou plus de la région de Montréal	Cours, causeries et animation sur les aspects de bien-être Rédaction de documents publics	Participer à des débats publics
Fédération des aînés du Québec	1984	Vocation socio-éducative et communautaire en vue de redonner aux aînés la place qui leur revient dans la société	Informer et sensibiliser les aînés sur leurs droits ou leurs conditions de vie et leur bien-être Travailler à l'amélioration des conditions de vie et des législations Élaborer la prise en main de leur bien-être	3 000 Personnes âgées de 55 ans ou plus	Cours de préparation et d'adaptation à la retraite Soutien personnel dans la prise de retraite Soutien dans les demandes aux divers programmes gouvernementaux	Participer à des débats publics Avec la collaboration des CLSC et du DSC Par ses 18 clubs régionaux, les nombreux clubs populaires et ses comités de travail

* Données compilées en 1984.

TABLEAU 1.2 TABLEAU SYNOPTIQUE DES ORGANISMES QUI VEILLLENT AUX INTÉRÊTS DES AINES AU QUEBEC

Regroupements	Année de fondation	Vocation	Caractéristiques des membres	Actions
Association québécoise de gérontologie	1978	Favoriser la circulation de l'information et les échanges entre les intervenants intéressés au vieillissement et à la retraite	Intervenants intéressés au vieillissement et spécialistes de la vieillesse et de la retraite	Colloques thématiques Assemblées annuelles Sessions d'étude Représentations publiques Bulletin trimestriel Le Géronto-phile
Association internationale francophone des aînés		Sensibiliser la population et les gouvernements aux problèmes du vieillissement et de la retraite Valoriser l'aîné et promouvoir son autonomie	Organismes d'aînés	Colloques/ateliers Séjours socioculturels Bulletins d'information Expositions

ANNEXE 2

ÉTUDE DU VIEILLISSEMENT DANS DIVERSES

DISCIPLINES SCIENTIFIQUES

Ce sont la biologie, la démographie, les sciences sociales et la gérontologie qui ont consacré le plus d'efforts à l'étude du vieillissement des individus et des populations.

Pour le biologiste, le vieillissement est un processus universel et normal d'affaiblissement graduel des organes biologiques de la personne. Ce processus débute avec l'arrêt de la croissance somatique et avec la détérioration des tissus cellulaires, nerveux, endocriniens, vasculaires et conjonctifs. La biologie étudie donc le vieillissement sous l'angle de l'usure des matériaux organiques.

La démographie utilise la notion de vieillissement pour désigner à la fois un processus et un résultat. Le vieillissement démographique est le processus conduisant à l'augmentation de la proportion de personnes âgées. Lorsque les démographes parlent des personnes âgées, ils font généralement référence aux personnes de 65 ans ou plus, parce que ce niveau d'âge correspond à l'âge institutionnel d'entrée en jouissance des prestations de vieillesse. L'état d'une population vieillie est aussi désigné par la notion de "vieillissement démographique".

Du côté des sciences sociales, l'intérêt pour les questions du vieillissement apparaît à la fin du XIX^{e} siècle. C'est principalement à travers les études sur l'âge que le vieillissement et la question de la retraite sont abordés. En anthropologie, le vieillissement est un phénomène d'adaptation sociale. Des facteurs culturels expliquent les différences de statuts et de comportements associés à l'âge entre les sociétés. Pour sa part, la science politique s'intéresse au vieillissement depuis que les gouvernements ont pris en charge la sécurité sociale des personnes âgées et avec la croissance démographique des vieux. La science politique aborde aussi le vieillissement sous l'an-

gle des attitudes politiques et de l'agitation publique des personnes âgées. La science politique, tout comme la sociologie, s'intéresse en outre au vieillissement institutionnel des structures. Mais la sociologie aborde plus spécifiquement le vieillissement sous l'angle des rapports sociaux. Le vieillissement est présenté comme une perte de statuts et de rôles sociaux, qui résulte de l'avancement en âge, de la diminution des capacités organiques ou des pratiques d'exclusion sociale. L'âge sert de critère de différenciation sociale. La sociologie parle de "vieillesse sociale" pour désigner le processus d'exclusion sociale ou l'état de marginalité des personnes âgées ou le non-renouvellement des organisations, des institutions et des classes sociales. Les études qui abordent la question de l'avancement en âge sous l'angle du rapport travail/non-travail emploient la notion de retraite pour représenter ce rapport.

L'étude du vieillissement sous les angles de la composition de la main-d'oeuvre, du retrait du marché du travail et de la redistribution des revenus a inspiré la plupart des travaux en science économique. Le vieillissement de la main-d'oeuvre est défini comme l'augmentation de la proportion de travailleurs âgés. Ce phénomène est étudié à travers ses effets sur les coûts de production (productivité) et sur les capacités d'adaptation des travailleurs à de nouveaux procédés de production. Le vieillissement est aussi décrit par l'augmentation du nombre de personnes âgées par rapport à la population active, d'où l'intérêt pour les questions de protection et de redistribution des revenus. Cela a aussi amené les économistes à étudier le vieillissement sous les aspects de la consommation et des déterminants des revenus. Ils ont démontré que les personnes âgées ne constituent pas un groupe par rapport à ces aspects et que les déterminants des revenus sont généralement les mêmes d'une société à une autre (la continuité d'emploi, les prestations, la possibilité d'épargne collective et personnelle).

Enfin, la gérontologie aborde le vieillissement sous un angle interdisciplinaire (gérontobiologique, gérontosociologique, géropsychologique et gériatrique). Le vieillissement est étudié à travers des manifestations, tels les changements à la personnalité et aux conditions de vie qui se produisent avec l'avancement en âge et avec la mise à la retraite des personnes. Ce qui caractérise surtout la gérontologie, c'est la façon dont la personne vieillissante atteindra sa longévité potentielle. Cette discipline met l'accent sur les moyens de maintenir ou de faciliter l'insertion de la personne âgée dans les systèmes économiques, sociaux et politiques. La pratique gérontologique est donc orientée vers le bien-être de la personne. Cependant, les nombreuses théories gérontologiques n'ont pas toujours de prolongement concret dans la vie des personnes âgées.

ANNEXE 3

LES FACTEURS DU RETRAIT DE LA VIE PROFESSIONNELLE

Une revue de la littérature sur la retraite conduit à regrouper en deux catégories les causes ou les motifs de la prise de retraite : les facteurs "micrologiques" et les facteurs "macrologiques".

3.1 - Les facteurs "micrologiques" de la retraite

Les facteurs micrologiques sont des causes sur lesquelles l'individu exerce une influence. Ce sont généralement des considérations d'ordre personnel, des ressources matérielles, des "potentialités", des considérations biologiques, des caractéristiques socioprofessionnelles et des caractéristiques mentales. Ces raisons sont dites "causales" parce qu'elles déterminent le domaine d'insertion sociale d'où il y a retrait. La littérature sur le sujet fait appel à ces mêmes raisons pour expliquer la variabilité dans la temporalité et dans la forme des retraits, tels les retraits hâtifs, les retraits normaux, les retraits différés, les retraits graduels, les retraits partiels, etc.

Parmi les considérations personnelles, celles qui sont relevées le plus souvent sont l'attrait pour un style de vie autonome et libre de contraintes professionnelles, l'attirance ou le désintéressement pour les activités de loisirs et communautaires, l'attitude personnelle face à une situation de retrait, la crainte d'isolement et d'insécurité économique, l'attachement aux habitudes de vie active, la crainte de perdre son statut social, l'information sur la retraite, le goût de réaliser des projets, etc.[1] Ces considérations servent à justifier aussi bien les retraits imposés que les retraits volontaires, hâtifs, différés, graduels, "normaux" et autres.

---

1. ATCHLEY, Robert C. et SELTZER, M.M. The Sociology of Aging: Selected Reading, California, Wadsworth Publishing Co., 1976, p. 41 à 48.

   CIFFIN, S. et MARTIN, J., Retirement in Canada. Volume I : When and Why People Retire?, Ottawa, Department of National Health and Welfare Canada, mai 1977, p. 18 à 28.

Les ressources matérielles, tels la quantité de biens, les épargnes privées ainsi que les revenus prévus et présents sont des facteurs permettant tout aussi bien de se retirer de certains domaines d'insertion sociale que d'y adhérer. Les ressources permettent aussi aux personnes de réaliser des retraits sous des formes et à des moments qui leur conviennent ou des retraits plus normatifs.

En ce qui a trait aux "potentialités", elles sont multiples. Ce sont le statut social, le réseau de relations sociales, les compétences acquises au fil des années, le volume des activités passées, la valeur des activités paraproductives, les capacités ou les possibilités d'initiatives et de participation sociale, le niveau d'oisiveté ou d'activité dans les années précédant immédiatement le retrait, etc. Ces "potentialités" influent fortement sur le style de vie de retrait ainsi que le niveau et la substance du retrait.

Une étude réalisée par Anne-Marie Guillemard a démontré que ces deux groupes de facteurs (les ressources et les "potentialités") sont les principaux déterminants des pratiques de retraite. Elle devait conclure que les pratiques de retraite sont largement déterminées par le niveau et la nature des ressources matérielles et intellectuelles héritées de la vie active[2]. Ces pratiques sont la reproduction des états sociaux antérieurs.

BAILLARGEON, Richard et BÉLANGER, Lucie, Travailleurs âgés et prise de retraite hâtive, Québec, Université Laval, Laboratoire de gérontologie sociale, août 1981, p. 21 à 23.

2. GUILLEMARD, Anne-Marie, La retraite : une mort sociale. Sociologie des conduites en situation de retraite, Paris, Mouton, La Haye, 1972, p. 231 à 233.

Quant aux considérations biologiques, elles regroupent généralement les handicaps, l'état de santé, le niveau de sénescence et l'autonomie physiologique. Les considérations mentales les plus souvent citées sont l'attitude d'ouverture ou de fermeture à l'égard du monde extérieur et des nouveautés, le degré d'adaptation de la personnalité aux changements, la force mentale de tolérance à des situations imposées ou indésirables, les angoisses mentales, les attitudes d'attachement au passé et le niveau de préparation psychologique à l'égard de l'abandon de certains rôles sociaux. Ces considérations sont importantes dans l'orientation des pratiques de retrait.

Outre ces considérations, les raisons liées à la vie professionnelle sont toutes aussi importantes puisque, dans son sens courant, la retraite se définit par rapport au travail productif, dans le sens de mesurable par un échange de services rémunérés. Les principales raisons relevées par les auteurs sont la pénibilité du travail, la motivation et la satisfaction dans l'emploi, le licenciement, la réorganisation des procédés de production, le degré d'attachement à la profession ou à la vie communautaire associée au travail, le degré de compétition des collègues pour son emploi, la loyauté à un employeur et les revenus anticipés des fonds de pensions.

Ces raisons, comme le signalent plusieurs auteurs[3], sont modulées par des caractéristiques sociales. Elles introduisent, en outre, des variations importantes dans la temporalité, la forme et la substance du retrait. L'âge chronologique, le sexe, l'état matrimonial, le niveau d'éducation, le lieu de résidence, la religion, la nature du travail

---

3. BAILLARGEON, Richard et BÉLANGER, Lucie, op. cit., 147 p.

SHEPPARD, Harold L., "Work and Retirement", BINSTOCK, R.H. et SHANAS, E., Handbook of Aging and the Social Sciences, New York, Van Nostrand Reinhold Co., 1976, p. 302.

ATCHLEY, Robert C., op. cit., p. 41 à 48.

(salarié, à son compte), le niveau professionnel, le secteur d'emploi (privé, public), les revenus et les épargnes antérieurs, l'accès ou le non-accès à des rentes d'un régime privée, le maintien des relations familiales sont autant de caractéristiques qui déterminent la mise en forme des retraits[4].

3.2 - Les facteurs "macrologiques" de la retraite

Les facteurs macrologiques sont ceux sur lesquels l'individu exerce peu de contrôle ou d'influence. Ce sont des déterminants qui se manifestent dans des éléments structurants des comportements individuels et de groupe. Ces facteurs peuvent être répartis en trois groupes : les facteurs institutionnels, les facteurs culturels et les conditions économiques.

Les facteurs institutionnels sont des mécanismes et des règles que s'est donnés la société pour assurer son fonctionnement. Parmi les mécanismes institutionnels, la présence ou l'absence de programmes de sécurité sociale permettant aux personnes de disposer de revenus de base en cas de réalisation d'un risque constituent, certes, un facteur prépondérant des retraits[5]. Les programmes de prestations de vieillesse et de rentes de retraite entrent dans cette catégorie. Les modalités d'application de ces programmes peuvent aussi constituer des facteurs influant sur la temporalité et la forme de retrait. Notons les dispositions ayant trait à l'âge obligatoire de la retraite, les règles sur l'âge normal de la retraite, les dispositions relatives aux rentes

---

4. Ibid.

5. BAILLARGEON, Richard et BÉLANGER, Lucie, op. cit.

anticipées ou différées, les règles portant sur les rentes partielles ou intégrales, etc. Ces règles incitent ou forcent les individus à ajuster leurs comportements de retrait à des conventions institutionnelles. Par conséquent, certaines formes de retrait, notamment les retraits "guillotines" à l'âge de 65 ans sont fréquentes alors que d'autres sont peu utilisées.

Du côté des facteurs culturels, il faut constater que les expériences, les valeurs et les conduites sont toujours différentes selon les temps historiques. Des auteurs ont observé que les différences entre les générations peuvent constituer des facteurs culturels déterminants dans la substance et la forme des retraits.

L'étude longitudinale de Palmore avait montré que, parmi la génération des retraités âgés, la majorité a pris une retraite "guillotine", obligatoire et totale alors que, parmi les nouveaux retraités, il y a une plus forte proportion de retraits hâtifs et graduels[6].

Ces différences entre les générations seraient en partie attribuables à l'évolution des pratiques culturelles. Les changements dans les attitudes face au vieillissement, l'extension des droits sociaux, l'élimination des pratiques ségrégationnistes dans l'accès au marché du travail et les régimes de retraite, les changements dans la signification du travail et de la retraite sont autant de changements culturels qui font que les besoins de retrait se modifient et sont plus diversifiés.

Du côté des facteurs économiques, les coûts financiers de la sécurité sociale peuvent avoir des effets sur les retraits. En raison de leur impact sur la redistribution des revenus, sur les épargnes personnelles et collectives, sur les coûts de la main-d'oeuvre et autres, ces coûts

---

6. ATCHLEY, Robert C., op. cit., p. 48.

sont reliés aux pratiques de retrait. Comme tous ces aspects sont interreliés, il est difficile d'en isoler les principaux.

Comme autres facteurs économiques, le rapport entre l'offre et la demande d'emploi, la rapidité des changements technologiques, les possibilités de mobilité professionnelle, la présence ou l'absence de mesures de protection des emplois, le degré d'accessibilité à des programmes de recyclage et de formation continue, le degré de dépendance à l'égard du système de production officielle pour sa consommation, l'importance de la "paraproduction", le niveau d'accès à des pratiques économiques non officielles peuvent influer sur la forme et le moment de retrait. En effet, à titre d'exemple, les dispositions portant sur la sécurité d'emploi dans les conventions collectives peuvent faire en sorte que la période de travail soit prolongée pour certains travailleurs. Ainsi, le retrait du domaine de la vie professionnelle est retardé par la présence de telles dispositions.

Bref, de nombreux facteurs agissent sur la prise de la retraite. Ces facteurs varient selon les personnes, la société et les époques. Ils agissent en général simultanément et dans plusieurs directions à la fois.

ANNEXE 4

LA NOTION DE RETRAITE

DANS LES THÉORIES PSYCHOSOCIOLOGIQUES

La psychologie sociale aborde la retraite de diverses façons. Les cinq principales théories sont les suivantes : la théorie de l'activité, la théorie du déménagement social, la théorie de la continuité, la théorie de l'ajustement des buts personnels et la théorie des nouveaux rôles sociaux.

4.1 La théorie de l'activité

La théorie de l'activité, qui a été mise au point par Havighurst et ses collaborateurs[1], part du postulat qu'il existe une forte corrélation entre l'interaction sociale, le bien-être psychologique et la santé des personnes. Dans cette théorie, toute diminution d'activité rompt cet équilibre. Pour vivre une vieillesse heureuse, la personne doit pouvoir maintenir son niveau d'activité. La perte de rôles professionnels crée un traumatisme chez l'individu, qui se traduira par une baisse de son estime et par un déclin généralisé de sa santé et de ses activités. La retraite a un sens de négation :

> "It was anticipated that retirement, i.e. cessation of work activity, would have potentially deleterious effects on morale, satisfaction with life, and ultimately physical

---

1. FRIEDMANN, E.A. et HAVIGHURST, Robert James, The Meaning of Work and Retirement, Chicago, The University of Chicago Press, 1954, non paginé. MILLER, D. et LIEBERMAN, M.A., "The Relationship of Affect State and Adaptation Capacity to Reaction to Stress", dans Journal of Gerontology, 1955, N° 20, p. 492 à 497. ALBRECHT, Ruth et HAVIGHURST, Robert James, Older People, Second Edition, New York, Arno Press, Green, 1981, 415 p. HAVIGHURST, R.J., Transition to Retirement Roles. Paper Presented at the 12th Annual Conference on Aging, Michigan, University of Michigan, 1959, non paginé.

health, and would lead to dysfunction and maladjustment in many cases.[2]"

La personne qui avance en âge cherchera à substituer[3] aux activités de travail d'autres activités lui permettant d'atteindre les mêmes buts personnels antérieurs. Pour certaines personnes, le bien-être ne pourra se réaliser que dans la recherche d'un autre emploi, alors que pour d'autres, il sera obtenu par la poursuite des rôles sociaux auxquels elles sont déjà engagées. Les tenants de cette théorie ont identifié plusieurs domaines d'intégration sociale dans lesquels l'activité a été accrue ou maintenue (voir Tableau 4.1).

Enfin, selon cette théorie, lorsqu'une personne vieillit, il n'y a pas de réduction du niveau d'interaction entre la personne et son environnement. C'est le type ou la nature des interactions qui sont modifiés. Cette façon d'expliquer l'adaptation de la personne s'oppose à celle des tenants de la théorie du désengagement[4].

---

2. STREIB, Gordon F. et SCHNEIDER, Clement J., Retirement in American Society. Impact and Process, Ithaca and London, Cornell University Press, 1971, p. 172.

3. "Substitute activites".

4. THOMAS, Hans, "Cross-National Differences in Social Participa tion: Problems of Interpretation" HAVIGHURST, R.J. et al., Adjustment to Retirement: A Cross-National Study, Assen, Van Gorsum & Co., 1970, p. 147 à 157.

4.2 - La théorie du désengagement

La théorie du désengagement a été élaborée au cours des années 60 par Cumming et Henry[5]. Cette théorie part du postulat qu'une personne qui a atteint ses buts personnels vit une situation de bien-être psychologique. L'abandon de certains buts personnels constitue une condition "naturelle et irréversible" du vieillissement de la personne. En avançant en âge, la personne deviendrait davantage préoccupée par son être biologique, au détriment de la baisse de ses interactions sociales. Le nombre de relations sociales décroît, la nature des relations avec le milieu est modifiée et les buts personnels changent[6].

Dans le cadre de cette théorie, la retraite est l'étape la plus visible et la plus importante du désengagement. Cette étape se traduit par un éloignement mutuel du travailleur et du milieu social en raison de son exclusion du milieu de travail. La retraite se dit aussi du processus de diminution des activités et des rôles professionnels. Ce processus est considéré comme irréversible, universel, normal et naturel. Qu'il soit forcé ou volontaire, le désengagement de la vie professionnelle ne se traduit pas par un traumatisme psychologique. Cette pratique serait, selon cette théorie, nécessaire au bon fonctionnement de la société.

---

5. CUMMING, E. et HENRY, W.E., Growing Old: The Process of Disengagement, New York, Basic Books, 1961, 293 p.

   GUBRIUM, J.F., The Myth of the Goldens Years: A Socio-environmental Theory of Aging, Springfield, Charles C. Thomas, 1973, 225 p.

6. CUMMING, E. et HENRY, W.E., op. cit., p. 15 et 16.

Au sujet de la retraite, la théorie parle de trois types de désengagement : le désengagement sociétal, lorsque le processus de désengagement tire son origine des pratiques sociales ou institutionnalisées; le désengagement psychologique, lorsque le processus de désengagement émane de la personne; et le désengagement proprement dit, lorsque celui-ci provient d'un consentement mutuel entre la personne et la société[7].

Enfin, cette théorie est, selon ses auteurs, davantage un cadre de référence qu'une vraie théorie. Les concepts utilisés, dont ceux de retraite, vieillesse, rôle, satisfaction, équilibre, ne sont pas définis scientifiquement. Ils sont le plus souvent empruntés au langage courant. C'est pourquoi plusieurs travaux ont dénoncé la confusion des concepts de cette théorie. D'autres ont contesté les énoncés de la théorie sur la relation entre la satisfaction des personnes vieillissantes et la réduction des relations sociales, notamment les relations liées au travail[8].

> "Work and family are central roles for men and women respectively, but the assertion that, for men, retirement results in a sharp decline in social life space is not tenable for persons in many occupations. The disengagement theorist incorrectly assumes that work for most people is an interesting and stimulating social experience, but this is not the case for many persons who may tolerate the social side of work with their associates but consider it unimportant in the long run... We have already challenged the assertion that the loss of work role is necessarily loss of life space. Hence it seems questionable whether loss of the work role may lead to a crisis for

---

7. DAMIANOPOULOS, Ernest, "A Formal Statement of Disengagement Theroy", Chapter XII, CUMMING, E. et HENRY, W.E., **op. cit.**, p. 215.

8. HAVIGHURST, R.J., NEUGARTEN, B.L. et TOBIN, S.S., "The Measurement of Life Satisfaction", Journal of Gerontology, 16, 1961, p. 134 à 143. HAVIGHURST, R.J. et al., **op. cit.**, 195 p.

> most older workers. Our longitudinal studies of the impact year point to the fact that retirement is usally not a crisis."[9]

D'autres ont vu une certaine confusion entre le processus de désengagement et le processus d'aliénation. Le premier est un processus "biosocial" basé sur le postulat du déclin des capacités fonctionnelles avec l'avancement en âge. Le second est davantage la conséquence des pratiques institutionnalisées de désengagement. Par exemple, la cessation de l'activité professionnelle (la retraite) est une forme de désengagement, tandis que la réduction de l'univers fonctionnel du travailleur et l'exclusion des rôles et des valeurs liés au travail constituent une aliénation. Ainsi, le désengagement a une signification moins socio-culturelle et socio-économique que l'aliénation[10].

Ces critiques ont amené la formulation de la théorie de la continuité et de la théorie du désengagement différentiel.

4.3 La théorie de la continuité

La théorie de la continuité, qui a été élaborée par Robert C. Atchley en 1972, veut expliquer l'adaptation de la personne au vieillissement en utilisant les comportements de retraite comme base de sa démonstration[11]. La théorie peut être résumée comme suit : lorsqu'une personne avance en âge, elle acquiert des habitudes, développe des préférences et adopte des comportements qui détermineront sa per-

---

9. STREIB, G.F. et SCHNEIDER, C.J., op. cit., p. 177 et 178.

10. Ibid., p. 175.

11. ATCHLEY, Robert C., Social Forces in Later Life: An Introduction to Social Gerontology, Belmont, California, Wadsworth Publishing Co., 1971, p. 153 à 176.

sonnalité une fois que la personne est arrivée à la vieillesse. Au fur et à mesure qu'elle avance en âge, la personne est portée à reproduire les rôles qu'elle a toujours exercés ou qu'elle a toujours voulu exercer. Selon Atchley, les nouveaux rôles assumés par une personne âgée ne sont nouveaux qu'en apparence : ils étaient latents dans la personnalité de l'individu. L'éventail des rôles de la personne retraitée est constitué de rôles ayant un lien avec les caractéristiques de la profession ou avec les autres rôles non professionnels exercés avant la retraite. La diminution des rôles professionnels ne se réalise que si des conditions extérieures à la personne l'y obligent. Bref, la personne qui avance en âge cherche à assurer une continuité dans ses expériences, ses habitudes et ses comportements.

4.4 La théorie de l'ajustement des buts personnels

La théorie de l'ajustement des buts personnels[12] est une synthèse des éléments majeurs des théories de l'activité, de la continuité et du désengagement. Les postulats de cette théorie sont : 1) chaque personne a des buts personnels; 2) chaque personne se réalise à travers ses buts; et 3) les rôles sociaux n'ont pas la même valeur pour chaque personne.

Selon cette théorie, pour qu'une personne puisse être satisfaite de sa vie, elle doit pouvoir réaliser les buts qu'elle s'est fixés. Parmi ces buts, ceux qui sont rattachés à la vie professionnelle occupent généralement une place importante. De plus, selon la théorie, les buts personnels sont hiérarchisés. Ce sont des facteurs comme la personnalité, les avantages que procurent l'accomplissement des rôles sociaux,

---

12. ATCHLEY, Robert C., The Sociology of Retirement, New York, John Wiley and Sons, 1976, p. 109 à 122.

les conventions sociales, les caractéristiques socioprofessionnelles et autres qui déterminent la place occupée par les buts dans la hiérarchie. L'interaction de la personne avec la société produit une négociation et un compromis qui résultent en une hiérarchie déterminée.

La personne pour qui le travail est un rôle situé au haut de sa hiérarchie trouve nécessairement dans la vie professionnelle l'occasion de s'épanouir. Pour elle, le retrait de la vie professionnelle risque de bouleverser la hiérarchie. Parce qu'elle ne trouve plus le moyen de se réaliser, la personne doit reconstituer sa hiérarchie de buts personnels. Une période d'insécurité et d'adaptation de la personnalité affectera la personne.

Par contre, pour la personne qui situe la valeur travail à un niveau plus bas dans la hiérarchie, le retrait de la vie professionnelle risque moins de bouleverser cette hiérarchie. La personne qui se réalisait dans d'autres rôles sociaux que ceux du travail aurait moins de difficultés à s'adapter à une situation de non-travail.

Comme le travail est déterminant dans le niveau de vie, le prestige et le statut, de nombreuses personnes placent la profession au haut de la hiérarchie. C'est pourquoi une majorité de personnes doivent, en vieillissant, réorganiser cette hiérarchie en substituant aux rôles liés à la profession d'autres rôles sociaux. Cependant, la personne qui arrive à l'âge institutionnel de la retraite et qui n'a pas la satisfaction d'avoir réalisé pleinement ses buts personnels à travers le travail cherchera à conserver des activités professionnelles. Si le système économique ne lui offre pas cette possibilité parce que ses habiletés et ses capacités sont devenues moins fonctionnelles, la retraite va s'imposer comme une obligation. Une telle situation risque de développer chez la personne un sentiment d'inutilité; en conséquence,

le processus d'adaptation de sa personnalité à une nouvelle hiérarchie de buts personnels sera plus long et plus difficile. La retraite va alors se présenter comme un apprentissage parce que la personne devra développer les qualités et les habiletés requises à l'exercice de nouveaux rôles sociaux. Si, par surcroît, elle ne peut jouir de la possibilité et de la capacité d'acquérir ces qualités et habiletés, le retrait d'autres domaines d'interaction sociale s'imposera comme une nécessité. Ainsi, la retraite pourrait théoriquement être un processus continu d'ajustement des rôles, des buts et de leur hiérarchisation.

Par contre, la personne qui, en vieillissant, était engagée dans d'autres rôles que ceux du travail n'aura pas nécessairement à faire l'apprentissage d'habiletés nouvelles. La réorganisation de la hiérarchie de ses buts et de ses rôles prendra plutôt la forme d'une consolidation de ces autres rôles.

Somme toute, selon cette théorie, la retraite comporte un ajustement de la personnalité à une nouvelle hiérarchie de buts, voire une hiérarchie de rôles. La stabilité de cette hiérarchie traduit un compromis entre la personne et la société ("interval compromise and interpersonal negotiation").

4.5 La théorie des nouveaux rôles

La théorie des nouveaux rôles se veut un compromis entre les théories de l'activité, du désengagement et de la continuité. Streib et Schneider en sont les principaux auteurs[13]. Cette théorie s'appuie sur l'hypothèse que le désengagement doit être analysé à partir du concept de "differential disengagement". Ce concept signifie que l'abandon de rôles sociaux ne nécessite pas un désengagement dans

---

13. STREIB, G.F. et SCHNEIDER, C.J., op. cit., 1971, p. 159 à 191.

d'autres rôles. Par exemple, la mise à la retraite de la vie professionnelle ne peut être interprétée comme le déclencheur du retrait d'autres domaines d'interaction sociale, ni comme le principal indicateur du déclin des relations fonctionnelles.

> "Disengagement, like other social and social-psychological aspects of the life of the older person, can be more precisely and more realistically analyzed by the concept of differential disengagement. By this term we mean that disengagement occurs at different rates and in different amounts for the various roles in a person's role set. Cessation of work activity does not necessarily result in automatic disengagement in familial, friendship, neighborhood, and other role spheres. Disengagement operates unevenly in terms of role demands and in its pace.[14]"

Le concept de désengagement différentiel découle d'observations empiriques démontrant l'existence de pratiques de retraite différentes selon la position professionnelle, l'état de santé, les autres caractéristiques socio-économiques et le milieu social de l'individu. Cela expliquerait que le désengagement de la vie professionnelle se présente sous des formes et à des degrés variables.

Cette théorie accepte l'idée que le ralentissement de l'activité humaine est inévitable avec l'avancement en âge. Elle ne fait pas de l'état de retraite un "rôle sans rôle". Le retraité doit pouvoir demeurer actif. Les activités à la retraite ne font pas nécessairement partie de la lignée des rôles assumés ou latents de la vie active. L'autonomie et l'indépendance dont jouissent les retraités leur per-

---

14. **Ibid.**, p. 179.

mettent d'assumer de nouveaux rôles sociaux. À ce sujet, Kaplan et Glee ont observé que des rôles liés au loisir, des rôles rattachés à la vie communautaire et des rôles de service aux proches deviennent prédominants dans la vie du retraité[15].

TABLEAU 4.1 TYPOLOGIE DES DOMAINES D'INTÉGRATION SOCIALE ET DES RÔLES SOCIAUX CORRESPONDANTS

DOMAINES D'INTÉGRATION SOCIALE	RÔLES ACCRUS OU MAINTENUS
Travail	- travailleur; - participation à l'association professionnelle ou au syndicat; - participation à l'association de retraités de la profession ou de l'entreprise.
Famille	- parent; - grand-parent; - époux; - soutien de famille.
Cercle d'amis	- amabilité; - amitié; - entraide et bienfaisance.
Vie de quartier	- voisinage; - familiarité; - participation à la vie communautaire.
Vie publique	- participation à des organismes politiques municipaux, nationaux et internationaux.
Vie culturelle	- participation à des activités de loisir, de sport, de lecture, etc.; - pratique d'une religion.
Production informelle	- bricolage; - activités domestiques; - expertise professionnelle; - etc.

15. Ibid., p. 182 et 183.

Enfin, selon cette théorie, la retraite ne doit plus être vue comme un événement ou un processus irréversible et universel d'adaptation individuelle. La cessation de la vie professionnelle doit être analysée dans une perspective structurelle. Selon l'hypothèse de Streib et Schneider, la retraite est l'aboutissement d'un processus social de division institutionnalisée des rôles sociaux. On comprendra que, pour eux, la retraite ne représente pas un état généralisé d'épanouissement personnel auquel est arrivé l'individu adulte. Les règles et les structures de la société ont institutionnalisé le retrait des rôles professionnels.

Ainsi, à partir d'une perspective psychosociale, Streib et Schneider débouchent sur une analyse de la retraite en termes de rapports sociaux.

ANNEXE 5

TABLEAU SYNOPTIQUE DES DIFFÉRENCES INTERGÉNÉRATIONNELLES

TABLEAU 5.1 CARACTÉRISTIQUES MICROSOCIOLOGIQUES DES GÉNÉRATIONS

GÉNÉRATIONS	CARACTÉRISTIQUES, EXPÉRIENCES OU ÉVÉNEMENTS HISTORIQUES PARTICULIERS				
	Éducation	Situation économique	Expériences professionnelles	Préoccupations	Événements historiques
Jeunes	Niveau élevé Apprentissage par la formation Éducation permanente	Dépendance économique	Restructuration des moyens de production par la révolution technologique, bureautique, informatique, robotique et par le morcellement et la multiplication des statuts professionnels Disparition de carrières linéaires Travail à la carte, salariat Éducation continue Lutte contre des rigidités	L'avenir professionnel L'écologie L'humanité Le cercle restreint Le sport Le moi L'idéologie	Baby boom Nés en ville Vont vivre l'intégration verticale du capitalisme Vont vivre la révolution technologique et la sectorisation des marchés Vont vivre de nouveaux rapports sexuels Multiplicité des sous-cultures et des remises en question
Adultes	Diversité dans les niveaux de formation Diversité dans les modes d'apprentissage	Revenus d'emploi Disparité dans les revenus Consommation de masse Épargne-retraite collective	Révolution mécanique Salariat, division technique du travail Stabilité et progression dans l'emploi (carrière) Spécialisation, syndicalisation et corporatisme Concentration dans les services Se composent majoritairement de classes techniciennes	Poursuite du progrès et de la rentabilité Maintien de la consommation Protection des droits sociaux Protection des acquis Orientés vers l'individu Protection des énergies Accès à des services Planification de la famille	Révolution bureautique et étatique omniprésente de l'État et engagement collectif face aux inégalités Crise énergétique Ceux qui sont nés en campagne ont connu l'exode rural/urbain Communication de masse Intégration horizontale et transnationale du capitalisme Verront l'éclatement du noyau familial et des rapports sexuels traditionnels
Vieux	Niveau d'éducation élémentaire Apprentissage par l'expérience	Ont connu les faibles revenus Pauvreté Revenus des programmes de transfert et d'assistance surtout Consommation actuelle réduite Faible épargne individuelle	Travail autonome, artisanal Travail de 1920 à 1980 Salariat en fin de vie professionnelle Ont commencé à travailler jeune Attachement à une profession ou à un employeur	Solitude Emploi de temps libre Inutilité économique Revenus Mort Santé Famille	Ont vu les guerres Ont passé des crises économiques et des périodes de croissance et de décroissance Ont vu l'industrialisation et l'urbanisation Ont vécu l'époque de la domination des Églises Nés en campagne Ont vécu la forte natalité et l'éclatement de la famille Ont connu la concentration des moyens de production industrielle

TABLEAU 5.2 - SITUATION DU RAPPORT DES GÉNÉRATIONS À LA STRUCTURE SOCIALE

GÉNÉRATIONS	COMPOSANTES DE LA STRUCTURE SOCIALE			
	Rôle majeur	Fonctions principales	Gratifications	Institution
Jeunes	Étudiant	Apprentissage	Réussite scolaire	École
Adultes	Instrumental	Production (Travail) Responsabilité professionnelle Responsabilité familiale Consommation Socialisation des jeunes	Réussite professionnelle Revenu Pouvoir et influence Niveau de vie, possession de biens Prestige	Lieux de travail Organismes sociopolitiques
Retraités	Retiré de la vie professionnelle	Consommation	Pensions Libre de son temps	Associations de personnes âgées ou retraitées Retraite

GÉNÉRATIONS	COMPOSANTES DE LA STRUCTURE SOCIALE			
	Statut social	Ressources universelles requises	Valeurs sociales	Groupes en compétition pour l'appropriation des ressources
Jeunes	Relié à l'origine familiale et à la valeur économique de l'apprentissage professionnel Dépendance économique	Système d'éducation Programmes de soutien des revenus familieux et d'aide aux étudiants	Recherche de la plénitude du soi Progrès Beauté corporelle Qualité de vie Idéalisme, fiction et recherche de la créativité Orientées vers la réussite scolaire, la famille, les amis, le sport, etc. Dévaluation du passé	Les personnes âgées Les personnes sans emploi et autres personnes à charge
Adultes	Relié à la valeur économique de la profession et à la participation sociale de la personne	Programmes de soutien des emplois et de sécurité des revenus d'emploi Programmes de services universels (santé, service social, droits sociaux, loisirs...)	Efficacité, rentabilité et productivisme Fonctionnalité économique, compétence et pouvoir Richesses consumérisme et recherche de la croissance Compétition pour les postes Sécurité familiale et professionnelle Orientation vers la revendication collective Plénitude du soi	Les employeurs Les travailleurs entre eux Les personnes sans emploi et autres personnes à charge
Retraités	Déterminé par les rapports antérieurs de classe (ressources et potentialités acquises) et la participation à la vie communautaire	Système de sécurité du revenu à la vieillesse	Recherche du passé Autonomie et fonctionnalité organique Religiosité Attachement à la famille et sa continuité Respect de l'autorité et des experts Éthique du "rêve"	Les jeunes Les personnes sans emploi et autres personnes à charge Les adultes travailleurs

ANNEXE 6

DOCUMENTS CONSULTÉS

ACOCA, Viviane et LEWIS, Normande. La retraite graduelle, expérience étrangère et applicabilité au Québec, Québec, Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre du Québec, été 1980, 69 p. et annexes.

ALBERCHT, Ruth et HAVIGHURST, Robert James. Older people, Second Edition, New York, Arno Press, 1981, 415 p.

ALLEGER, Daniel E. Social Change and Aging in the Twentieth Century, Gainesville, University of Florida Press, 1964, 114 p.

ARGUIN, Jocelyn et al. Après 65 ans : conditions de vie, besoins, satisfaction, Sherbrooke, Conseil régional de bien-être de Sherbrooke, 1972, 481 p.

ASSOCIATION INTERNATIONALE DE SÉCURITÉ SOCIALE. Recherche sur le vieillissement et la retraite. Implications pour la sécurité sociale, Genève, 1977, 88 p.

ATCHLEY, Robert C. "Issues of Retirement Research", Gerontologist, 1979, Vol. 19, N° 1, p. 44 à 54.

ATCHLEY, Robert C. Social Forces in Later Life: An Introduction to Social Gerontology, California, Belmont, Wadsworth Publishing Co., 1971, 341 p.

ATCHLEY, Robert C. The Sociology of Retirement, New York, John Wiley and Sons, 1976, 133 p.

ATCHLEY, Robert C. et SELTZER, M.M. The Sociology of Aging: Selected Reading, California, Wadsworth Publishing Co., 1976, 291 p.

BAILLARGEON, Richard. La participation des travailleurs âgés à la population active. Étude dans une perspective diachronique de l'évolution des taux d'activité au Québec et au Canada entre 1921 et 1976, Québec, Université Laval, Laboratoire de gérontologie sociale, septembre 1980, 46 p.

BAILLARGEON, Richard et BÉLANGER, Lucie. Travailleurs âgés et prise de retraite hâtive, Québec, Université Laval, Laboratoire de gérontologie sociale, août 1981, 147 p.

BANTING, Keith G. The Welfare State and Canadian Federation, Montréal, McGill University Press, 1982, 226 p.

BAUJAT, J.-P. Comment se préparer à la retraite, Paris, Éditions de l'entreprise moderne, 1963, 277 p.

BELLAMARE, Diane. La sécurité du revenu au Canada. Une analyse économique de l'avènement de l'État-providence, Montréal, University McGill, 1981, 2 volumes, 745 p.

BERNARD, Gaston. "Les dispositions des régimes et les cotisants en 1978", Les régimes de retraite au Québec, Québec, Régie des rentes du Québec, décembre 1980, N° 7, p. XIII à 35.

BERNARDIN-HALDEMAN, Verena. Les besoins des personnes âgées au Québec, Québec, Université Laval, décembre 1976, 200 p.

BIBEAU, Gaétan. "La mortalité des personnes âgées", Bulletin statistique, Québec, Régie des rentes du Québec, Vol. 14, N° 3, septembre 1980, p. VII à XVI.

BINSTOCK, Robert H. et SHANAS, Etchel. Handbook of Aging and the Social Sciences, New York, Van Nostrand Reinhold Co., 1976, 684 p.

BLAN, Zina S. Old Age in a Changing Society, New York, Franklin Watts Inc., 1973, 285 p.

BOUDON, R. et BOURRICAUD, F. Dictionnaire critique de la sociologie, Paris, Presses universitaires de France, 1982, 651 p.

CAILLET, Solange et al. Pour mieux connaître les personnes âgées et comprendre le vieillissement, Paris, Collection Abas, Documentation française, 1981, 256 p.

CANADA, BUREAU FÉDÉRAL DE LA STATISTIQUE. Enquête sur les régimes de pensions 1965, Catalogue 74-506, 34 p.

CANADA, CONSEIL NATIONAL DU BIEN-ÊTRE SOCIAL. Soixante-cinq ans et plus, Canada, Ministère des Approvisionnements et Services Canada, 1984, 83 p.

CANADA, GROUPE D'ÉTUDE SUR LA POLITIQUE DU REVENU DU GOUVERNEMENT DU CANADA. Le système de revenu de retraite au Canada. Problèmes et possibilités de réforme, Hull, Centre d'édition du gouvernement du Canada, 1979, Vol. I, 439 p., et Vol. II annexes.

CANADA, MINISTÈRE DE LA SANTÉ NATIONALE ET DU BIEN-ÊTRE SOCIAL. Rapport gouvernemental canadien sur le vieillissement, Ottawa, Ministre des Approvisionnements et Services, Canada, 1982, 198 p.

CANADA, Recensements du Canada de 1901 à 1981.

CANADA, SANTÉ ET BIEN-ÊTRE SOCIAL CANADA. L'âge de la retraite, révisé en avril 1979, 127 p.

CANADA, SÉNAT. Retraite sans douleur. Rapport du Comité sénatorial spécial sur les politiques relatives à l'âge de la retraite, Hull, Centre d'édition du gouvernement du Canada, 1979, 163 p.

CANADA, STATISTIQUE CANADA. La population active, Catalogue 71-001, décembre 1984, 147 p.

CANADA, STATISTIQUE CANADA. Régimes de pensions du Canada de 1970 à 1982, Catalogue 74-401.

CANADA, STATISTIQUE CANADA. Revenu, avoir et dettes des familles au Canada, 1977, 1980, Catalogue 13-572, Hors-série, 81 p.

CARON, Robert. "Genèse et évolution des régimes privés de retraite au Canada et au Québec", Les régimes de retraite au Québec, Québec, Régie des rentes du Québec, décembre 1980, N° 7, p. XIII à XXI.

CARP, Francis M. Retirement, New York, Behavioral Publications Inc., 1972, 409 p.

CASTONGUAY, Yves. "L'âge de la retraite. Situation actuelle et orientations possibles", Bulletin statistique, Québec, Régie des rentes du Québec, juin 1979, Vol. 13, N° 2, p. VII à XI.

CASTONGUAY, Yves. "La retraite anticipée", Bulletin statistique, Québec, Régie des rentes du Québec, mars 1981, Vol. 15, N° 1, p. VII à XII.

CHOUINARD, Charles et al. Bibliographie sélective sur les personnes âgées, Québec, Ministère des Affaires sociales, 1981, 63 p.

CIFFIN, S. et MARTIN, J. Retirement in Canada. Volume I, When and Why People Retire?, Ottawa, Department of National Health and Welfare Canada, mai 1977, 91 p.

CLARK, Robert C. Retirement Policy in a Aging Society, Durham, Duke University Press, 1980, 215 p.

CLICHE, Vincent. "Trois associations pour l'âge d'or. Les Québécois âgés s'organisent", Le Soleil, samedi 12 juin 1982, p. B-3.

CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL. Travailleurs âgés. Travail et retraite, Genève, Bureau international du travail, 65e session, 1979, 103 p.

CONGRÈS DU TRAVAIL DU CANADA. Retirement: A Guide from the Canadian Labour Congress, Ottawa, Congrès du travail du Canada, 1983, 62 p.

CONSEIL ÉCONOMIQUE DU CANADA. Perspectives 2030. L'avenir des régimes de retraite, Canada, Centre d'édition du Canada, 1979, 155 p.

CONSEIL DU TRAVAIL DE MONTRÉAL. Se payer du bon temps, Montréal, non daté, 32 p.

CORIN, Ellen. Une perspective anthropologique en gérontologie, Québec, Université Laval, Communication présentée au 48e congrès de l'ACFAS, 14-16 mai 1980, 26 p.

CÔTÉ, Marcel. Le vieillissement. Mythe et réalité, son impact sur la gestion des entreprises, Montréal, Agence D'Arc, 1981, 242 p.

COWGILL, D.O. et HOLMES, L.D. Aging and Modernization, New York Appleton Century Crafts Educational Division Meredith Co., 1972, 321 p.

CRANDALL, Richard C. Gerontology: A Behavioral Science Approach, Massachussets, Addison-Westley Publications Co., 1980, 571 p.

CUMMING, Elaine et HENRY, William E. Growing Old: The Process of Disengagement, New York, Basic Books, 1961, 293 p.

DECHÊNES, Jean-Paul et al. Les régimes de retraite, Québec, Université Laval, Département de relations industrielles, Les Presses de l'Université Laval, 1982, 228 p.

DE BEAUVOIR, Simone. La vieillesse, Paris, Éditions Gallimard, 1970, 604 p.

DE RAVINEL, Hubert. L'âge démasqué. Aujourd'hui votre demain, Montréal, Les éditions Quinze, 1979, 190 p.

DOURY, Jean. Sécurité sociale. Sortir de l'impasse, Paris, Economico, 1983, 235 p.

DUMONT, Fernand. "Les âges de la vie", Critère, hiver 1977, N° 16, p. 93 à 105.

EISENSTADT, Shmeul Noah. From Generation to Generation: Age Groups of Social Structure, Glencoe, The Free Press, 1956.

FÉDÉRATION EUROPÉENNE POUR LES PERSONNES ÂGÉES. "Le maintien de l'autonomie et l'entraide des personnes âgées", Bulletin d'informations, Colloque de l'EURAG à Rome, septembre-octobre 1983, N° 35, 64 p.

FRIEDMANN, E.A. et HAVIGHURST, Robert James, The Meaning of Work and Retirement, Chicago, The University of Chicago Press, 1954, non paginé.

FISHER, D.H. Growing Old in America, New York, Oxford University Press, 1977, non paginé.

FONER, Anne, JOHNSON, M. et RILEY, Matilda W. Aging and Society. A Sociology of Age Stratification, New York, Russell Sage Foundation, 1972, 652 p.

FORTIN, Gérald et TREMBLAY, Marc-Adélard. Les comportements économiques de la famille salariée du Québec, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1964, 405 p.

GAUTHIER, Guy. Les Québécois et la protection du revenu par le régime d'assurance sociale, Québec, Ministre des Affaires sociales, juillet 1975, 184 p.

GAULLIER, Xavier. L'avenir à reculons. Chômage et retraite, Paris, Les Éditions ouvrières, 1982, 250 p.

GAULLIER, Xavier. "Politiques de l'emploi, modes de vie et vieillissement. Les cessations anticipées d'activité", Revue française des affaires sociales, juillet-septembre 1980, 34e année, N° 3, p. 47 à 62.

GOGNALONS-CAILLAR, Maryvonne. Le vieillissement social et le cycle de vie. La retraite, nouvel enjeu social, Paris, 1979, 227 p.

GOUIN, Gilles et al. Indicateurs sociaux pour la population âgée de Québec. Schéma conceptuel, Québec, Ministère des Affaires sociales et Département de géographie de l'Université Laval, août 1978, 249 p.

GUBRIUM, Jaber F. The Myth of the Golden Years: A Socio-environmental Theory of Aging, Springfield, Charles C. Thomas, 1973, 225 p.

GUEST, Dennis. The Emergence of Social Security in Canada, Vancouver, University of British Columbia Press, 1980, 257 p.

GUILLEMARD, Anne-Marie. La retraite : une mort sociale. Sociologie des conduites en situation de retraite, Paris, Mouton, La Haye, 1972, 303 p.

GUILLEMARD, Anne-Marie. La vieillesse et l'État, Paris, Presses universitaires de France, 1980, 238 p.

HARRIS, K. Diana. Sociology of Aging, Boston, Houghton Mifflin Co. 1980, 463 p.

HAVIGHURST, Robert James. Transition to Retirement Roles. Paper Presented at the 12th Annual Conference on Aging, Michigan, University of Michigan, 1959, non paginé.

HAVIGHURST, Robert James et al. Adjustement to retirement: A Cross-National Study, Assen, Van Gorsum and Co., 1970, 195 p.

HAVIGHURST, Robert James, NEUGARTEN, B.L. et TOBIN, S.S. "The Measurement of Life Satisfaction", Journal of Gerontology, 1961, N° 16, p. 134 à 143.

INSTITUT EUROPÉEN DE SÉCURITÉ SOCIALE. La sécurité sociale et la crise économique, Kluwer, Boston, 146 p.

KALISH, Richard H. The Later Years. Social Applications of Gerontology, California, Brooks/Cole Publishing Co., 1977, p. 127 à 156.

KAREVEN, K.T. "Pour une approche historique de la maturité et de la vieillesse", Critère, hiver 1977, N° 16, p. 115 à 142.

KIRKPATRICK, E.K. "The Retirement Test: An International Study", Social Security, 1974, N° 37, p. 3 à 16.

KIROUAC, René. Le vieillissement de la population du Québec. Analyse causale, Québec, Université Laval, Département de géographie, 1980, 95 p.

LEBLANC, Raynald. "Les cessations de cotisations en 1979", Les régimes de retraite au Québec, Québec, Régie des rentes du Québec, janvier 1982, N° 8, 16 p.

LEBLANC, Raynald. "Les conséquences du vieillissement de la population québécoise", Bulletin statistique, Québec, Régie des rentes du Québec, Vol. 15, N° 2, juin 1981, p. VII à XVI.

LIEBERMAN, M.A. "Institutionnalization of the Aged's Effects on Behavior", Journal of Gerontology, 1969, N° 24, p. 330 à 340.

LOETHER, Herman L. "Problems of Aging", Sociological and Social Psychological Perspectives, California, Deckenson Publishing Compagny Inc., 2e édition, 1975, 170 p.

MACK, M.J. "An Evaluation of a Retirement Planning Program II, Journal of Gerontology, 1958, N° 13, p. 198 à 202.

MADDOX, G.L. "Adaptation to Retirement", Gerontologist, 1970, N° 10, p. 14 à 18.

MADDOX, G.L. "Disengagement Theory: A Critical Evaluation", Gerontologist, 1964, N° 4, p. 80 à 83.

MARSHALL, Victor N. Tolérance de la société au vieillissement. Théorie sociologique et réaction sociale au vieillissement de la population, Québec, 27-29 août 1980, 21 p.

MARTIN, Jean-Marie. Pour une politique de la vieillesse, Annexe 17 de la Commission d'enquête sur la santé et le bien-être social du gouvernement du Québec, gouvernement du Québec, Québec, septembre 1970, 170 p.

MILLER, D. et LIEBERMAN, M.A. "The Relationship of Affect State and Adaptation Capacity to Reaction to Stress", Journal of Gerontology, 1955, N° 20, p. 492 à 497.

MONGEAU, Serge. Évolution de l'assistance au Québec, Montréal, Éditions du Jour, 1967, 123 p.

NADEAU, Guy. "L'impact d'un régime de retraite sur l'épargne et l'économie", Bulletin statistique, Québec, Régie des rentes du Québec, septembre 1981, Vol. 15, N° 3, p. VII à XXV.

NADEAU, Guy. "Les cessations de cotisations en 1976", Les régimes de retraite au Québec, Québec, Régie des rentes du Québec, février 1979, N° 5, 17 p.

NORMANDE, Lewis. Les travailleurs âgés. Examen de littérature, Centre de recherche et de statistique sur le marché du travail, Québec, Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre, novembre 1979, 185 p.

PAILLAT, Paul. Vieillissement et vieillesse, Collection Que sais-je?, Paris, Presses universitaires de France, 1982, 126 p.

PAILLAT, Paul. Sociologie de la vieillesse, Collection Que sais-je?, Paris, Presses universitaires de France, 1963, 126 p.

PELLETIER, Michel. De la sécurité sociale à la sécurité du revenu. Essais sur la politique économique et sociale contemporaine, Montréal, 1982, 423 p.

PES, Johanne. "L'évolution des professions non manuelles au Québec", Le Marché du travail, novembre 1983, Vol. 4, N° 11 p. 65 à 71.

PITOT, Philippe. La retraite au féminin, Éditions Pierre Horny, Collection Femmes en mouvement, Paris, 222 p.

PLAMONDON, G. et PLAMONDON, L. Pour une problématique de la crise de retraite, Montréal, Université de Montréal, Faculté d'éducation permanente, 1980, 39.

POULIN, Gonzalve. "Évolution historique des services d'assistance de la province de Québec", Service social, 1954, Vol. 4, N° 3, p. 112 à 126.

PROULX, J. et al. "L'âge et la vie", Critère, hiver 1977, N° 16, p. 214.

QUÉBEC (Prov.), BUREAU DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. Comptes économiques

des revenus et des dépenses, Québec 1961-1981, Centre d'information et de documentation du Bureau de la statistique du Québec, 1983, 123 p.

QUÉBEC (Prov.), BUREAU DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. La démographie québécoise : passé, présent, perspectives, Rapport présenté au Comité interministériel sur la population et l'immigration, Québec, Ministère des Communications, février 1982, 498 p.

QUÉBEC (Prov.), BUREAU DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. Perspectives démographiques régionales, 1981-2006, 2e édition, Centre d'information et de documentation du Bureau de la statistique du Québec, 1984, 436 p.

QUÉBEC (Prov.), COMMISSION DES ASSURANCES SOCIALES DE QUÉBEC, L'assurance du viel âge. Cinquième rapport, Québec, 2e édition, Québec, 1933, p. 139 à 162.

QUÉBEC (Prov.), CONSEIL DES AFFAIRES SOCIALES ET DE LA FAMILLE. Pour une politique québécoise du vieillissement et des personnes âgées, Collection Études et Avis, Sillery, 1979, 31 p.

QUÉBEC (Prov.), DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE. L'épargne, Rapport du groupe de travail sur l'épargne au Québec, Québec, Éditeur officiel du Québec, 1980, p. 63 à 99.

QUÉBEC (Prov.), DIRECTION DES POLITIQUES DE SÉCURITÉ DU REVENU. Guide statistique des programmes de sécurité du revenu, mai 1981, 64 p.

QUÉBEC (Prov.), MINISTÈRE DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DE LA SÉCURITÉ DU REVENU. Guide descriptif des programmes de sécurité du revenu, Direction des politiques de sécurité du revenu, Québec, janvier 1983, 170 p.

QUÉBEC (Prov.), MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES. Pour mieux vieillir au Québec, Document de consultation sur une politique du troisième âge, juin 1980, 45 p.

QUÉBEC (Prov.), OFFICE DE LA PROTECTION DU CONSOMMATEUR. Le troisième âge et la consommation, Québec, mai 1980, 60 p.

QUÉBEC (Prov.), RÉGIE DES RENTES DU QUÉBEC. Perspectives statistiques, Revue statistique annuelle de la Régie des rentes du Québec 1981, 1982, 1983, Vols 1, 2 et 3.

QUÉBEC (Prov.), SECRÉTARIAT DU CONSEIL EXÉCUTIF (DÉVELOPPEMENT SOCIAL). Pour mieux répondre aux besoins de nos aînés. Les jalons d'une politique québécoise de sécurité du revenu des personnes âgées, Rapport du groupe de travail sur la sécurité du revenu des personnes âgées, Québec, 1980, 129 p.

REBOUL, Hélène. "Vieillir, de la solitude à la solidarité", Économie et humanisme, mai-juin 1983, p. 24 à 28.

RHEE, H.A. Human Aging and Retirement, Genève, Association internationale de sécurité sociale, 1974, p. 55 à 70.

RIESMAN, David. La foule solitaire, Paris, Arthaud, 1964, 383 p.

RILEY, Matilda White. Sociological Traditions from Generation to Generation: Glimpses of the American Experience, 1980, non paginé.

RIOUX, Marcel et MARTIN, Yves. La société canadienne-française, Montréal, Éditions Hurtubise HMH, 1971, 404 p.

ROSA, Jean-Jacques. The World Crisis in Social Security, San Francisco, Institute for Contemporary Studies, 1982, 207 p.

ROSON, Irwing. Social Integration of the Aged, New York, The Free Press, 1967, 354 p.

ROSON, Irwing. Socialization of Old Age, Berkeley, University of California Press, 1974, 188 p.

SAUVY, A. "Les aspects démographiques et économiques de la question des retraités", 1er Cours international de gérontologie sociale, Lisbonne, Centre international de gérontologie sociale, 1970, p. 13 à 31.

SCHULZ, James H. Retirement, Washington, Government Printing Office, février 1971, 51 p.

SIMARD, Daniel. La retraite, Montréal, Éditions de l'Homme, 1969, 154 p.

STREIB, Gordon F. et SCHNEIDER, Clement J. Retirement in American Society. Impact and Process, Ithaca and London, Cornell University Press, 1971, 316 p.

TIBBITTS, Carl. Handbook of Social Gerontology, Chicago, The University of Chicago Press, 1960, 770 p.

VALLERAN, Carole. La vieillesse au Québec. Essai de bibliographie signalétique avec mention de localisation, Québec, Université Laval, 1981, 120 p.

VERREAU, Marie. "La gérontologie sociale. Entrevue avec Nicolas Zay", Carrefour des Affaires sociales, printemps 1983, Vol. 5, N° 2, p. 18 à 21.

VINET, Bernard. Bibliographie sur les personnes âgées. Répertoire des livres et des périodiques de la collection de la Bibliothèque de l'Université Laval, Québec, Université Laval, 1977, 167 p.

VINET, Bernard. La retraite et le travail, Grenoble, thèse de l'Université de Grenoble, 1980, 75 p.

WARD, Russel A. The Aging Experience. An Introduction to Social Gerontology, New York, J.B. Lippincott Co., 1979, 561 p.

WEBBER, Irving L. Aging and Retirement, Gainesville, University of Florida Press, 1955, 142 p.

WILLIAM M. MERCER LTÉE. "Qu'est-ce que le travail? Qu'est-ce que la retraite", Commentaires, octobre 1981, Vol. 31, N° 10, p. 1 et 2.

ZAY, Nicolas. Dictionnaire manuel de gérontologie sociale, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1981, 767 p.

ZAY, Nicolas. "Le vieillissement individuel", Laval médical, octobre 1969, N° 40, p. 727 à 733.

ZAY, Nicolas et ZAY, S. "Les aspects économiques du vieillissement", Service social, 1973, N° 22, p. 89 à 127.